

# Folksams Jämställdhetsindex 2009

## **Folksams Jämställdhetsindex 2009**

Carina Lundberg Markow, chef Ansvarsfullt ägande

Emilie Westholm, bolagsanalytiker Ansvarsfullt ägande

*Come gather 'round people  
Wherever you roam  
And admit that the waters  
Around you have grown  
And accept it that soon  
You'll be drenched to the bone.  
If your time to you  
Is worth savin'  
Then you better start swimmin'  
Or you'll sink like a stone  
For the times they are a-changin' (Robert Zimmerman 1963)*

## FÖRORD

I och med globaliseringen har världen blivit mer och mer komplex. Inom näringslivet har denna komplexitet och det stigande ömsesidiga beroendet gjort att allt större vikt läggs vid hur de olika intressenternas preferenser tillvaratas. Anställda, konsument, investerare och övriga samhället ställer allt högre krav på att företagen inte bara levererar ett finansiellt hållbart resultat utan också att detta sker med vederbörlig hänsyn till miljö och sociala frågor. Den mest kritiska framgångsfaktorn för ett företag är att behålla och utveckla sin konkurrenskraft. Det är ett företags styrelse och ledning som ska fatta de rätta besluten för att uppnå detta. Det är därför av största vikt att ett företags ledning tillfullo förstår sin omvärld och förmår fatta de avgörande strategiska beslut som både gynnar den finansiella utvecklingen för aktieägarna och samtidigt tar hänsyn till intressenternas behov och krav. För att behålla och utveckla sin "licens to operate" krävs en bred och specialiserad kompetens av ett företags styrelse och ledning. För många företag är numera mångfald och jämställdhet ett självklart fokusområde eftersom det är så viktigt att styrelse och ledning förstår och agerar utifrån ett hållbarhetsperspektiv. Detta gäller dock inte alla. Fortfarande finns det ett sextiotal börsnoterade svenska företag som är gravt i otakt med tiden och som helt saknar kvinnor i styrelsen.

Den växande insikten om vad de kommande pensionsavgångarna innebär har påverkat en del företag att satsa mer strukturerat på att attrahera, behålla och rekrytera kompetens oavsett kön och ursprung. Folksam Jämställdhetsindex 2009 visar att andelen kvinnor i styrelserna på Stockholmsbörsens OMXS30 ökat sedan 2008. På börslistan finns 24 svenskregistrerade bolag och dessa motsvarar ca 70 procent av det samlade börsvärdet. I dessa bolag var andelen kvinnor i styrelserna 25,3 procent under 2009, en ökning jämfört med föregående år då den var 23,9 procent. Men bilden är inte entydig. De framsteg som kan noteras är inte stora och det är endast sex av de studerade bolagen som har haft en godtagbar förändringstrend mot ökad jämställdhet sedan 2004. Nio företag har slagit sig till ro och låtit tiden springa förbi, i och med en i stort sett oförändrad jämställdhetsgrad. För de resterande nio företagen är situationen ännu mer otidsenlig eftersom jämställdheten är mycket låg och i vissa fall till och med sjunkande.

Jämställdhet och mångfald ska inte ses som en pålaga som samhället vill lägga på företagen utan som ett bevis på företagets förmåga att ta ansvar för sin egen verksamhets utveckling gentemot aktieägarna och samhället i övrigt. Det är styrelsens främsta uppgift att på ett innovativt sätt finna en väg mot den mångfald som en balans mellan kön, etnicitet, visioner, erfarenhet och kompetens skapar.

Verklig jämställdhet kan inte tvingas fram utan måste utvecklas inifrån med hjälp av övertygelse, enighet och öppenhet. En styrelse eller en ledning blir inte bättre bara genom att vissa kvoter uppfylls. Det handlar istället om att finna en balans. Extern reglering och lagar kan vara en hjälp men är inte tillräckligt.

Jämställdhet är ett medel för att möta framtidens utmaningar genom att tillvarata alla de resurser som finns tillgängliga. Den kritiska frågan för de svenska företagens framtida framgång är om och när de ska välja att arbeta med Sverige i tiden eller om de ska låta klockan gå baklänges och låta utvecklingen springa ifrån dem.



Carina Lundberg Markow  
Chef Ansvarsfullt ägande, Folksam

## SAMMANFATTNING

### Jämställdheten ökar – men det går sakta

- På börslistan OMX Stockholm Index (OMXS30) finns 24 svenskregistrerade bolag. I dessa bolag var andelen kvinnor i styrelserna 25,3 procent under 2009, en ökning jämfört med föregående år då den var 23,9 procent. Andelen kvinnor i ledningsgrupperna har ökat från 14,2 procent föregående år till 15,2 procent under 2009.
- Andelen kvinnor bland de anställda var 36,4 procent, jämfört med 35,6 procent föregående år.
- Om utvecklingstakten i framtiden ser ut som den gjort i genomsnitt de senaste fem åren tar ytterligare **20 år** innan bolagen har en jämn könsfördelning i styrelserna och hela **70 år** innan det blir en jämn könsfördelning i ledningsgrupperna.

### Högsta jämställdhetsbetyg – styrelse + ledning + antal anställda

**Swedbank** får högst genomsnittsbetyg i granskningen. 50 procent av företagets styrelse och 25 procent av ledningsgruppen är kvinnor. Av de anställda är 66 procent kvinnor. Swedbank fick högst betyg även i förra årets granskning.

### Lägst jämställdhetsbetyg – styrelse + ledning + antal anställda

**Skanska** har lägst genomsnittsbetyg i granskningen. Företaget har inga kvinnor i styrelsen och en kvinna i ledningsgruppen. Bland de anställda är 11 procent kvinnor. Skanska fick lägst betyg även i förra årets granskning. **Skanska** saknar kvinnor i styrelsen. Men hela 17 procent, fyra företag, saknar helt och hållet kvinnor i ledningsgruppen.

### Genomsnitt

Genomsnittsbetyget för de 24 svenskregistrerade bolagen på OMXS30 är 2,33. Föregående år var genomsnittsbetyget 2,20.

### Redovisning av jämställdhet

Nytt i föregående års Jämställdhetsindex var att granskningen av hur företagen presenterar sitt arbete för att främja jämställdhet analyseras och bedöms. Årets granskning visar att alla företag i någon mån redovisar ett förhållningssätt till jämställdhet eller mångfald. Kvaliteten är dock skiftande. Ca 40 procent redovisar sitt arbete på ett bristfälligt eller otydligt sätt. Dessa företag får därför ett extra minus i sitt betyg. Resterande 15 företag beskriver konkret hur de arbetar för att öka jämställdheten och får därmed ett extra plus i sitt betyg. Åtgärderna kan vara av att prioritera kvinnor vid chefsrekryteringar, konkreta jämställdhetsmål eller utvecklingsaktiviteter.

### Trenden är positiv 2004 -2009

I årets jämställdhetsindex har Folksam valt att studera den historiska utvecklingen genom att jämföra de betyg som företagen fick i Jämställdhetsindex 2004 med årets betyg. För att lyfta fram de företag som höjt sina betyg de senaste fem åren har vi valt att ta fram ett trendmått som består av årets betyg samt skillnaden mellan 2004 och 2009 års betyg. Högst betyg får då **SKF**, **Investor** och **Swedish Match**. Dessa har samtliga förbättrat jämställdheten väsentligt. På fem år har bolagens genomsnittsbetyg höjts från 1,90 till 2,33 poäng. Det motsvarar en genomsnittlig förbättring på 0,43 poäng. Ett flertal bolag har ökat sitt betyg mer än så. Störst betygsklämning har **SKF** gjort med 1,6 poäng högre betyg i år än 2004.

För de bolag som återfinns längst ned på listan gäller dock inga betygshopp uppåt. Tvärtom har de senaste fem årens generella trend helt gått dessa företag förbi. Fem bolag har till och med fått lägre betyg i årets index än 2004. Samma företag som ligger i botten av listan över årets mest jämställda företag har också haft den sämsta trenden de senaste åren; **Scania**, **Sandvik** och **Skanska**.

### Kvinnor i styrelser i alla bolag

Totalt sett så fanns det 19,6 procent kvinnor i de svenska börsbolagen 2009. Ökningen från föregående års 18,5 procent är marginell och ger föga hopp om att en snar förändring är i sikte.

## INNEHÅLLSFÖRTECKNING

<b>FÖRORD</b> .....	<b>0</b>
<b>SAMMANFATTNING</b> .....	<b>1</b>
<b>INNEHÅLLSFÖRTECKNING</b> .....	<b>2</b>
1 Definitioner och avgränsningar.....	3
<b>2 DE MEST JÄMSTÄLLDA FÖRETAGEN</b> .....	<b>5</b>
<b>3 DE MINST JÄMSTÄLLDA FÖRETAGEN</b> .....	<b>5</b>
<b>4 RESULTAT</b> .....	<b>5</b>
<b>5 TREND 2004 -2009</b> .....	<b>6</b>
<b>6 TOTAL PLACERINGSLISTA JÄMSTÄLLDHETSINDEX 2009</b> .....	<b>8</b>
<b>7 PLACERINGSLISTA I BOKSTAVSORDNING JÄMSTÄLLDHETSINDEX 2009</b> .....	<b>9</b>
<b>8 FÖRETAG A-Ö</b> .....	<b>10</b>
Alfa Laval .....	11
Assa Abloy.....	12
Atlas Copco.....	13
Boliden.....	14
Electrolux.....	15
Eniro.....	16
Ericsson.....	17
Handelsbanken.....	18
Hennes & Mauritz.....	19
Investor .....	20
Nordea Bank .....	21
Sandvik .....	22
SCA.....	23
Scania.....	24
SEB .....	25
Securitas.....	26
Skanska .....	27
SKF .....	28
SSAB .....	29
Swedbank.....	30
Swedish Match.....	31
Tele2 .....	32
TeliaSonera .....	33
Volvo .....	34
<b>9 KVINNOR I BÖRSENS STYRELSER</b> .....	<b>35</b>

## 1 Definitioner och avgränsningar

Här följer en genomgång av hur Folksams Jämställdhetsindex har producerats samt vilka antaganden och avgränsningar som ligger bakom undersökningen.

### Metod

Undersökningen baserar sig på information om könsfördelning i ledning och styrelse, som enligt årsredovisningslagen sedan januari 2004 ska ingå i företagets årsredovisningar. Folksams Jämställdhetsindex visar dessutom könsfördelningen bland företagets anställda, vilket sedan 1999 ska redovisas i företagets årsredovisningar.

Till grund för metoden ligger ett antagande om att kompetensen att skapa värde i ett företag är jämnt fördelad mellan de två könen. Det krävs både män och kvinnor för att få högsta möjliga kompetens i ett företag.

Den samlade andelen kvinnor, totalt eller i en bransch, är i Folksams Jämställdhetsindex baserad på ett icke viktat genomsnitt för de ingående företagen. En alternativ metod hade varit att exempelvis vikta andelen kvinnor efter företagens eller styrelsernas storlek.

Datainsamlingen genomfördes under maj 2009 och indexet baserar sig på uppgifter angivna på företagets egna webbplatser. För de siffror som anges för styrelserepresentationen i avsnitt 8 har informationen sammanställts av SIS Ägar-service.

### Urval av företag

De 24 företag som ingår i Folksams Jämställdhetsindex 2009 är de svenskregistrerade bolag som var noterade på börslistan OMX Stockholm Index (OMXS30) den 25 maj 2009.

### Avgränsningar

Folksams Jämställdhetsindex baserar sig på könsfördelning i moderbolagets styrelse och ledningsgrupp samt könsfördelningen bland totalt antal anställda på koncernnivå.

### Betygsättning

De tre faktorer som mäts är:

1. Andel kvinnliga styrelseledamöter, moderbolaget
2. Andel kvinnor i företagets ledning, moderbolaget
3. Andel kvinnor av totalt antal anställda i koncernen

I betygsättningen viktas dessa faktorer lika, vilket innebär att en helt jämställd företagsledning aldrig helt kan kompensera för en icke jämställd personalsammansättning i koncernen. För att uppnå högsta betyg, fem stjärnor, krävs en lika stor andel män som kvinnor i samtliga tre kategorier. Kriterierna tillämpas lika för alla företag i samtliga branscher.

Andel kvinnor (%)	Poäng	Poäng	Betyg i form av stjärnor
<b>0</b>	0	0,0-0,49	★
<b>1</b>	0,1	0,5-1,49	★
<b>Osv</b>	Osv	1,5-2,49	★★
<b>49</b>	4,9	2,5-3,49	★★★
<b>50</b>	5,0	3,5-4,49	★★★★
<b>51</b>	4,9	4,5-5,0	★★★★★
<b>Osv</b>	Osv		
<b>100</b>	0		

Samtliga företag betygsätts på samma sätt. Antalet stjärnor för de tre mätvariablerna adderas och summan divideras med tre. På så sätt fås ett genomsnittligt betyg för företaget. Detta innebär att varje företag får ett jämställdhetsbetyg, från en överstruken stjärna till maximalt fem stjärnor. Företag med under 0,49 i genomsnittsbetyg får underkänt.

### Granskning av jämställdhetsarbete

Nytt i förra årets Jämställdhetsindex var den kvalitativa granskning som gjorts av hur företagen beskriver sitt jämställdhetsarbete. I kartläggningen har bolagens årsredovisningar och eventuella hållbarhetsredovisningar gått igenom. Exempelvis har sökningar på orden "jämställdhet", "mångfald" och "kvinna" gjorts. De textavsnitt som handlar om jämställdhets- och mångfaldsarbete har därefter betygsatts utifrån följande kriterier:

	Betygskriterium	Möjliga poäng
1.	Förekomst av ordet "jämställdhet" i årsredovisningen	1
2.	Förekomst av ordet "mångfald" eller "kön" i årsredovisningen	1
3.	Förekomst av ordet "jämställdhet" i hållbarhetsredovisningen	1
4.	Bedömning av jämställdhetsmål (i ÅR eller HR)	2
5.	Bedömning av kvaliteten av jämställdhetsarbetet	3
	Totalt	8

För att ett företag ska få ett plus så krävs minst fyra poäng, i annat fall blir omdömet ett minus.

### Branschindelning

Branschindelningen för Folksams Jämställdhetsindex bygger på Affärsvärldens branschindelning, med viss anpassning.

Branschindelning enligt Affärsvärlden	Underbranschindelning enligt Affärsvärlden	Branschindelning i Folksams Jämställdhetsindex 2009
<b>Råvaror</b>	Kemi	Kemi, olja och gas
	Olja och gas	
	Gruv och metaller	Gruv och metaller
	Skog	Skog
<b>Industri</b>	Transport	Transport
	Fordon och maskiner	Fordon och maskiner
	Bygg och anläggningsrelaterat	Bygg
	Industriella konglomerat Grossister Tryckerier och kontorsvaror Tekniska konsulter Övrig industri	Övrig industri
<b>Konsumentvaror</b>	Samtliga underbranscher	Konsumentvaror
<b>Hälsovård</b>	Samtliga underbranscher	Hälsovård
<b>Telekommunikation</b>	Samtliga underbranscher	Telekommunikation
<b>Media och underhållning</b>	Indelning för underbransch saknas	Media och underhållning
<b>Tjänster</b>	Indelning för underbransch saknas	Tjänster
<b>IT-företag</b>	Samtliga underbranscher	IT
<b>Finans</b>	Fastigheter	Fastigheter
	Bank och försäkring Investment- och förvaltningsbolag Övriga finansiella tjänster	Finans

## 2 DE MEST JÄMSTÄLLDA FÖRETAGEN

Swedbank är det mest jämställda företaget på OMXS30. 50 procent av företagets styrelse och 25 procent av ledningsgruppen är kvinnor. Av de anställda är 14 045 av 21 280 kvinnor, motsvarande 66 procent. Swedbank får betyget 3,63 och fyra stjärnor av fem möjliga. De två andra företag som får högst betyg är Investor och Eniro.

TABELL 1 DE TRE BÄSTA FÖRETAGEN

Placering	Företag	Sammanfattande betyg
1 (1)	Swedbank	3,63 (3,51)
2 (3)	Investor	3,33 (3,16)
3 (5)	Eniro	3,27 (3,14)

Om Folksam hade ingått i granskningen skulle bolaget ha hamnat på 1:a plats med betyget 4,20 och fyra stjärnor av fem möjliga.

## 3 DE MINST JÄMSTÄLLDA FÖRETAGEN

De tre sämsta företagen ur jämställdhetsynpunkt i Folksams Jämställdhetsindex är Skanska, Scania och Sandvik. Skanska, som får lägst betyg, har en kvinna i ledningsgruppen och ingen kvinna i styrelsen. Bland de anställda är 6 213 av 56482, motsvarande 11 procent, kvinnor.

TABELL 2 DE TRE SÄMSTA FÖRETAGEN

Placering	Företag	Sammanfattande betyg
22 (21)	Sandvik	1,03 (1,27)
23 (23)	Scania	0,83 (0,80)
24 (24)	Skanska	0,78 (0,63)

## 4 RESULTAT

Folksams Jämställdhetsindex har granskat de 24 svenskregistrerade bolagen på OMXS30. Ett bolag saknar fortfarande kvinnor i styrelsen, men 17 procent, 4 bolag, saknar kvinnor i ledningsgruppen. I genomsnitt får bolagen 2,33 i sammanfattande betyg.

Inget företag får fem stjärnor i betyg, ett företag får fyra stjärnor, elva företag får tre stjärnor, åtta företag får två stjärnor och fyra företag får en stjärna.

TABELL 3 FÖRDELNING AV STJÄRNOR BLAND DE SVENSKREGISTRERADE FÖRETAGEN PÅ OMX-BÖRSEN

Antal stjärnor	Antal företag	Fördelning i procent
★★★★★	-	
★★★★	1	4
★★★	11	46
★★	8	33
★	4	17
★	-	

Andelen kvinnor uppgick under 2009 till 25,3 procent i styrelserna (2008: 23,9 procent) och 15,2 procent i ledningsgrupperna (2008: 14,2 procent). Av de anställda var 36,4 procent kvinnor (2008: 35,6 procent).

### Bästa företag

Högst genomsnittsbetyg får Swedbank. 50 procent av företagets styrelse och 25 procent av ledningsgruppen är kvinnor. Av de anställda är 66 procent kvinnor.

### Sämsta företag

Skanska har liksom föregående år lägst genomsnittsbetyg i granskningen. Företaget saknar kvinnor i styrelsen men har dock sedan föregående undersökning en kvinna i ledningsgruppen. Bland de anställda står de kvinnliga medarbetarna för 11 procent.

### Företagens jämställdhetsarbete

Nytt i föregående års Jämställdhetsindex var den kvalitativa granskningen av hur företagen presenterar sitt arbete för att främja jämställdhet. Granskningen visar att i årets index att närmare 40 procent, eller nio bolag, inte alls eller mycket otillfredsställande förklarar konkret hur de arbetar för att förbättra jämställdheten på företaget. Dessa företag får därför ett extra minus i betyg. Övriga 15 bolag bedöms i år på olika hög kvalitetsnivå beskriva sitt jämställdhetsarbete i års- eller hållbarhetsredovisning. Dessa får därför ett extra plus i betyg.

## 5 TREND 2004 -2009

I årets jämställdhetsindex har Folksam även valt att studera den historiska utvecklingen genom att jämföra de betyg som företagen fick i Jämställdhetsindex 2004 med årets betyg. För att lyfta fram de företag som höjt sina betyg de senaste fem åren har vi valt att ta fram en trendindikator som består av årets betyg samt skillnaden mellan 2004 och 2009 års betyg. Bästa trendutveckling får då SKF, Investor och Swedish Match.

På fem år har bolagens genomsnittsbetyg höjts från 1,90 till 2,33 poäng. Det motsvarar en genomsnittlig förbättring på 0,43 poäng. Ett flertal bolag har ökat sitt betyg mer än så. Störst betygsklämring har SKF gjort med 1,6 poäng högre betyg i år än 2004.

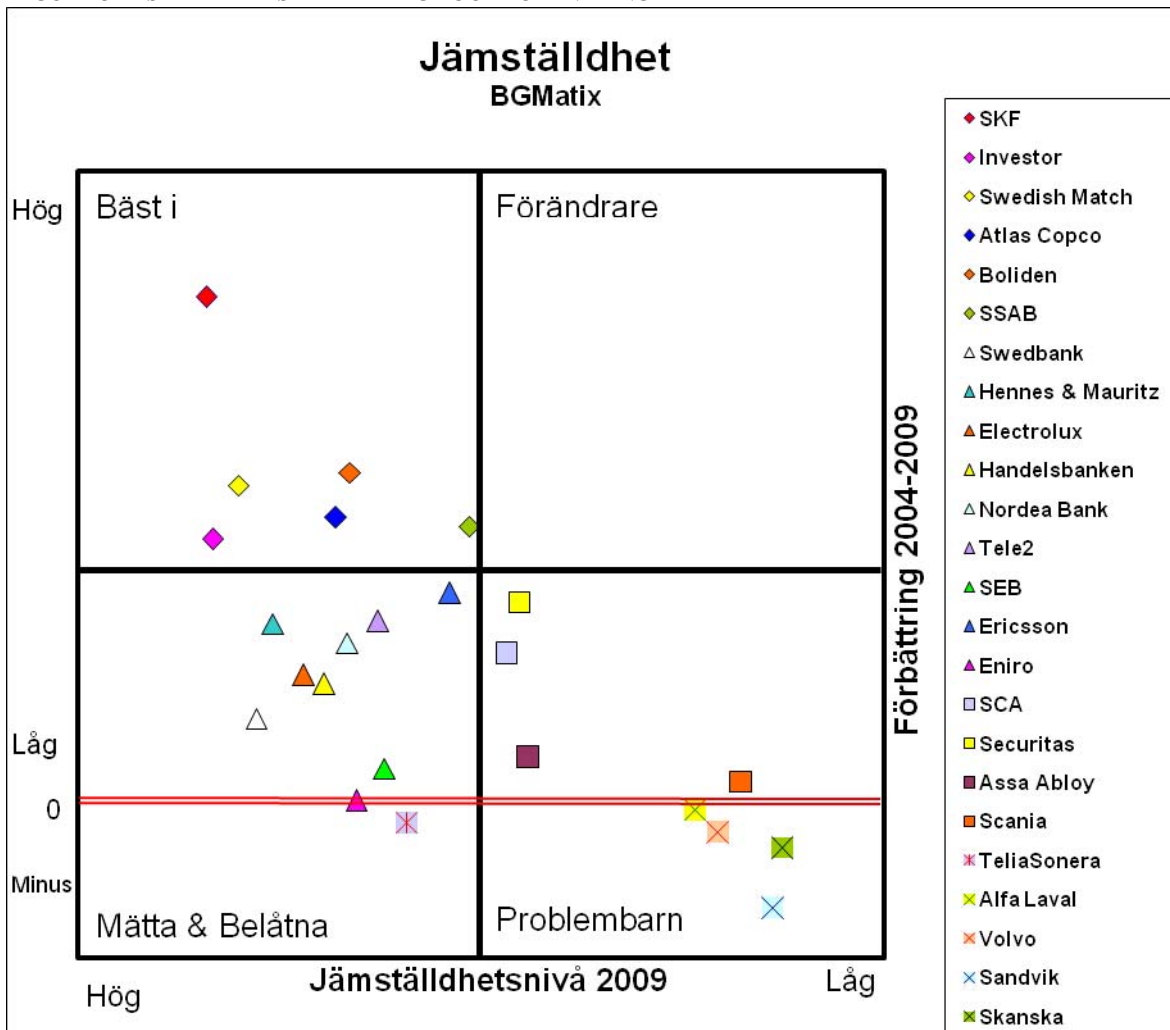
För de bolag som återfinns längst ned på listan gäller dock inga betygshopp uppåt. Tvärtom har de senaste fem årens generella trend helt gått dessa företag förbi. Fem bolag har till och med fått lägre betyg i årets index än 2004. Sämsta trendutveckling visar samma företag som ligger i botten av listan över årets mest jämställda företag; Scania, Sandvik och Skanska.

TABELL 4 TREND – FÖRÄNDRING MELLAN 2004 OCH 2009

Placering	Företag	Betyg 2009	Betyg 2004	Mellanskillnad	Trendindikator 2004-2009
1	SKF	2,6	1	1,6	4,2
2	Investor	3,33	2,5	0,83	4,16
3	Swedish Match	3	2	1	4
4	Swedbank	3,63	3,37	0,26	3,89
5	Hennes & Mauritz	3,23	2,67	0,56	3,79
6	Electrolux	3,2	2,8	0,4	3,6
7	Handelsbanken	3,1	2,73	0,37	3,47
8	Atlas Copco	2,5	1,6	0,9	3,4
8	Nordea Bank	2,83	2,33	0,5	3,33
10	Boliden	2,27	1,23	1,04	3,31
11	Eniro	3,27	3,27	0	3,27
12	Tele2	2,57	2	0,57	3,14
13	SEB	3	2,9	0,1	3,1
14	TeliaSonera	3,03	3,1	-0,07	2,96
15	Ericsson	2,03	1,37	0,66	2,69
16	SSAB	1,7	0,83	0,87	2,57
16	SCA	1,87	1,4	0,47	2,34
18	Securitas	1,63	1	0,63	2,26
19	Assa Abloy	2,07	1,93	0,14	2,21
20	Alfa Laval	1,2	1,23	-0,03	1,17
21	Volvo	1,13	1,23	-0,1	1,03
22	Scania	0,83	0,77	0,06	0,89
23	Sandvik	1,03	1,37	-0,34	0,69
24	Skanska	0,78	0,93	-0,15	0,63



FIGUR 1 JÄMSTÄLLDHETSKARTA - LÄGE OCH FÖRÄNDRING



TABELL 5 KATEGORIER

Bäst i klassen	Förändrare	Mätta & Belåtna	Problembarn
<b>SKF</b>		Swedbank	SCA
<b>Investor</b>		Hennes & Mauritz	Securitas
<b>Swedish Match</b>		Electrolux	Alfa Laval
<b>Atlas Copco</b>		Handelsbanken	Volvo
<b>Boliden</b>		Nordea Bank	Scania
<b>SSAB</b>		Eniro	Sandvik
		Tele2	Skanska
		SEB	
		TeliaSonera	
		Ericsson	
		Assa Abloy	

De sex bolag som är bäst i klassen har alla en godkänd förändringstakt mot att bli jämställda företag. Dessa har både en relativt hög förbättringstakt och en relativt hög jämställdhet. Det finns inga företag som placerar sig i kategorin förändrare dvs företag som har ett starkt förändringsarbete och samtidigt en lägre grad av jämställdhet. Företagen med låg jämställdhetsnivå återfinns istället i kategorin problembarn. Detta tyder på att de företag som har en låg jämställdhet idag inte arbetar effektivt med jämställdhet. Å andra sidan finns det ett antal företag som idag har en relativt hög jämställdhet men vars jämställdhetsarbete inte ger något resultat. Dessa har placerat sig i kategorin mätta och belåtna. Det är anmärkningsvärt att dessa företag, som borde ha goda förutsättningar att ta ytterligare steg mot jämställdhet, väljer att dra ner på takten.

## 6 TOTAL PLACERINGSLISTA JÄMSTÄLLDHETSINDEX 2009

TABELL 6 TOTAL PLACERING OMXS30 I BETYGSORDNING

Placering	Företag	Sammanfattande betyg
1	Swedbank	3,63
2	Investor	3,33
3	Eniro	3,27
4	Hennes & Mauritz	3,23
5	Electrolux	3,20
6	Handelsbanken	3,10
7	TeliaSonera	3,03
8	SEB	3,00
8	Swedish Match	3,00
10	Nordea Bank	2,83
11	SKF	2,60
12	Tele2	2,57
13	Atlas Copco	2,50
14	Boliden	2,27
15	Assa Abloy	2,07
16	Ericsson	2,03
16	SCA	1,87
18	SSAB	1,70
19	Securitas	1,63
20	Alfa Laval	1,20
21	Volvo	1,13
22	Sandvik	1,03
23	Scania	0,83
24	Skanska	0,78

## 7 PLACERINGSLISTA I BOKSTAVSORDNING JÄMSTÄLLDHETSINDEX 2009

TABELL 7 TOTAL PLACERINGSLISTA OMXS30 I BOKSTAVSORDNING

Placering	Företag	Sammanfattande betyg
20	Alfa Laval	1,20
15	Assa Abloy	2,07
13	Atlas Copco	2,50
14	Boliden	2,27
5	Electrolux	3,20
3	Eniro	3,27
16	Ericsson	2,03
6	Handelsbanken	3,10
4	Hennes & Mauritz	3,23
2	Investor	3,33
10	Nordea Bank	2,83
22	Sandvik	1,03
17	SCA	1,87
23	Scania	0,83
8	SEB	3,00
19	Securitas	1,63
24	Skanska	0,78
11	SKF	2,60
18	SSAB	1,70
1	Swedbank	3,63
8	Swedish Match	3,00
12	Tele2	2,57
7	TeliaSonera	3,03
21	Volvo	1,13

## 8 FÖRETAG A-Ö

Alfa Laval	<u>111</u>
Assa Abloy	<u>122</u>
Atlas Copco	<u>133</u>
Boliden	<u>144</u>
Electrolux	<u>155</u>
Eniro	<u>166</u>
Ericsson	<u>177</u>
Handelsbanken	<u>19</u>
H&	<u>20</u>
Investor	<u>201</u>
Nordea Bank	<u>212</u>
Sandvik	<u>223</u>
SCA	<u>234</u>
Scania	<u>245</u>
SEB	<u>256</u>
Securitas	<u>267</u>
Skanska	<u>278</u>
SKF	<u>29</u>
SSAB	<u>290</u>
Swedbank	<u>301</u>
Swedish Match	<u>312</u>
Tele2	<u>323</u>
TeliaSonera	<u>334</u>
Volvo	<u>345</u>

## Alfa Laval

<b>Verksamhet</b>	Alfa Laval marknadsför produkter och system inom separering, värmewäxling och flödesteknik. Alfa Laval finns över hela världen med försäljnings- representation i cirka 100 länder.
<b>Huvudbransch</b>	Fordon och maskin
<b>Underbransch - VD</b>	Lars Renström
<b>Styrelseordförande</b>	Anders Narvinger
<b>Styrelsemedlemmar</b>	Gunilla Berg, Finn Rausing, Jörn Rausing, Waldemar Schmidt, Björn Hägglund, Lars Renström, Ulla Litzén

**Jämställdhetsarbete** Alfa Laval använder inte begreppet jämställdhet i årsredovisningen men uppger att man ser det som viktigt att förändra fördelningen på chefsnivåer vad gäller både nationalitet och kön. Det långsiktiga målet är att identifiera framtida kvinnliga chefsämnen i syfte att förbättra jämställdheten. Som medel anges ett mentorprogram för kvinnor. Konkreta målnivåer och tidsplan för jämställdhetsarbetet anges inte.

### Jämställdhetsarbete

Jämställdhet i ÅR	Mångfald eller kön i ÅR	Jämställdhet i HR	Jämställdhetsmål i ÅR eller HR	Kvalitet på jämställdhetsarbetet	Totalt
0	1	0	1	2	4

Fyra poäng av åtta möjliga ger ett plus.

### Andelen kvinnor per nivå

Styrelse	Ledningsgrupp	Anställda
2 av 8 (25%)	1 av 11 (9%)	2364 av 11821 (20%)

Få kvinnor i ledningsgruppen samt lågt antal anställda kvinnor. Detta ger det genomsnittliga betyget *två stjärnor av fem möjliga*

### Negativ trend 2004 – 2009

Betyg 2009	Betyg 2004	Mellanskillnad	Trendindikator
1,2	1,23	-0,03	1,17

Alfa Laval har ett lägre jämställdhetsbetyg i år än 2004. Den totala nivån om endast två stjärnor och den negativa tendensen är oroande och gör att företaget placeras i kategorin **Problembarn**. Man arbetar med jämställdhet men den låga nivån på totalnivån beträffande kvinnor gör att arbetet måste intensifieras. Alfa Laval behöver ta fram tydliga och konkreta mål för jämställdhet på alla nivåer samt fastställa en tidsplan

### Årets betyg

Detta ger det genomsnittliga betyget två stjärnor av fem möjliga, ett plus för hur man beskriver jämställdhetsarbetet men en negativ trend.



## Assa Abloy

<b>Verksamhet</b>	Assa Abloy-koncernen är världens ledande tillverkare och leverantör av låslösningar.
<b>Huvudbransch</b>	Bygg
<b>Underbransch - VD</b>	Johan Molin
<b>Styrelseordförande</b>	Gustaf Douglas
<b>Styrelsemedlemmar</b>	Carl Douglas, Sven-Christer Nilsson, Johan Molin, Jorma Halonen, Birgitta Klasén, Eva Lindqvist, Lars Renström, Ulrik Svensson

**Jämställdhetsarbete** Assa Abloy använder begreppet jämställdhet specifikt i årsredovisningen och uppger att man arbetar aktivt för att främja jämställdhet och mångfald. Varje division ska vidta åtgärder för att främja kvinnors karriärutveckling. Vid rekrytering prioriteras det under-representerade könet. Man redovisar dessutom konkreta jämställdhetsmål.

### Jämställdhetsarbete

Jämställdhet i ÅR	Mångfald eller kön i ÅR	Jämställdhet i HR	Jämställdhetsmål i ÅR eller HR	Kvalitet på jämställdhetsarbetet	Totalt
1	1	0	2	2	6

Sex poäng av åtta möjliga ger ett plus.

### Andelen kvinnor

Styrelse	Ledningsgrupp	Anställda
2 av 9 (22%)	0 av 10 (0%)	13080 av 32700 (40%)

Inga kvinnor i ledningsgruppen trots många anställda kvinnor. Detta ger det genomsnittliga betyget *två stjärnor av fem möjliga*.

### Svagt positiv trend 2004 -2009

Betyg 2009	Betyg 2004	Mellanskillnad	Trendindikator
2,07	1,93	0,14	2,21

Assa Abloy har ett något högre jämställdhetsbetyg i år än 2004. Den totala nivån om endast två stjärnor och den stagnerande tendensen gör att företaget placeras i kategorin **Problembarn**. Man arbetar med jämställdhet men det låga antalet kvinnor på ledningsnivå visar att arbetet måste intensifieras på de högsta nivåerna. Företaget är jämställt på totalnivå på grund av den höga totalnivån kvinnor. Assa Abloy behöver följa upp målen för jämställdhet på lednings nivå bättre samt fastställa en tidplan.

### Betyg

Detta ger det genomsnittliga betyget *två stjärnor av fem möjliga*. Ett plus för hur man beskriver jämställdhetsarbetet och en svagt positiv trend.



## Atlas Copco

<b>Verksamhet</b>	Atlas Copco är en internationell verkstadsgrupp som utvecklar, tillverkar och marknadsför produkter för luft- och gaskompression, entreprenad- & gruvutrustning, industriverktyg, monteringsystem och maskinuthyrning.
<b>Huvudbransch</b>	Fordon och maskin
<b>Underbransch - VD</b>	Gunnar Brock
<b>Styrelseordförande</b>	Sune Carlsson
<b>Styrelsemedlemmar</b>	Jacob Wallenberg, Ulla Litzén, Anders Ullberg, Staffan Bohman, Christel Bories, Johan Forssell, Ronnie Leten, Margareth øvrum

**Jämställdhetsarbete** Atlas Copco använder inte begreppet jämställdhet i årsredovisningen men uppger att man strävar efter att öka antalet kvinnliga ledare. Vid rekrytering av högre tjänster ska det alltid finnas minst en kvinnlig kandidat. Man har ett kvinnligt mentorprogram för blivande bolagschefer, ett mentorprogram för kvinnliga chefer och ett kvinnligt nätverk. Könsfördelningen bland chefer inom dotterbolagen rapporteras och följs upp inom organisationen. Konkreta målnivåer och tidplan för jämställdhetsarbetet anges inte.

### Jämställdhetsarbete

Jämställdhet i ÅR	Mångfald eller kön i ÅR	Jämställdhet i HR	Jämställdhetsmål i ÅR eller HR	Kvalitet på jämställdhetsarbetet	Totalt
0	1	0	2	2	5

Fem poäng av åtta möjliga ger ett plus.

### Andelen kvinnor

Styrelse	Ledningsgrupp	Anställda
3 av 9 (33%)	2 av 8 (25%)	5859 av 34119 (17%)

Stor andel kvinnor i styrelsen men få bland de anställda totalt. Detta ger det genomsnittliga betyget *tre stjärnor av fem möjliga*.

### Starkt positiv trend 2004 -2009

Betyg 2009	Betyg 2004	Mellanskillnad	Trendindikator
2,5	1,6	0,9	3,4

Atlas Copco har ett högre jämställdhetsbetyg i år än 2004. Den totala nivån om tre stjärnor tillsammans med den positiva tendensen gör att företaget placerar sig i kategorin **Bäst i klassen**. Atlas Copcos strukturerade arbete med att främja kvinnors karriär har gett goda resultat på de högre nivåerna. Det totala antalet kvinnor i företaget är dock mycket låg. Atlas Copco behöver vidga sitt jämställdhetsarbete och ta fram tydliga och konkreta mål för jämställdhet på alla nivåer samt fastställa en tidplan.

### Betyg

Detta ger det genomsnittliga betyget *tre stjärnor av fem möjliga*. Ett plus för hur man beskriver jämställdhetsarbetet och en starkt positiv trend.



## Boliden

<b>Verksamhet</b>	Boliden är ett gruv- och smältverksföretag som bryter, smälter och raffinerar koppar, zink, bly, guld och silver.
<b>Huvudbransch</b>	Gruv och metaller
<b>Underbransch - VD</b>	Lennart Evrell
<b>Styrelseordförande</b>	Anders Ullberg
<b>Styrelsemedlemmar</b>	Marie Berglund, Anders Sundström, Ulla Litzén, Leif Rönnbäck, Matti Sundberg, Staffan Bohman, Lennart Evrell
<b>Jämställdhetsarbete</b>	Boliden använder inte begreppet jämställdhet i årsredovisningen men uppger att man har satsat på att intressera kvinnor för metallbranschen och företaget. Målet är att öka mångfalden inom företaget och att få fler kvinnliga arbetsledare och chefer. I hållbarhetsredovisningen redovisas ett antal aktiviteter i syfte att öka jämställdheten bl a seminarier, förbättring av den fysiska arbetsmiljön och karriärplanering. Konkreta målnivåer för jämställdhetsarbetet och tidplan anges inte.

### Jämställdhetsarbete

Jämställdhet i ÅR	Mångfald eller kön i ÅR	Jämställdhet i HR	Jämställdhetsmål i ÅR eller HR	Kvalitet på jämställdhetsarbetet	Totalt
0	1	1	0	1	3

Tre poäng av åtta möjliga ger ett minus.

### Andelen kvinnor

Styrelse	Ledningsgrupp	Anställda
2 av 8 (25%)	2 av 7 (29%)	650 av 4608 (14%)

Relativt stor andel kvinnor i ledningsgrupp och styrelse men få bland de anställda totalt. Detta ger det genomsnittliga betyget *två stjärnor av fem möjliga*

### Starkt positiv trend 2004 -2009

Betyg 2009	Betyg 2004	Mellanskillnad	Trendindikator
2,27	1,23	1,04	3,31

Boliden har ett väsentligt högre jämställdhetsbetyg i år än 2004. Denna mycket positiva tendens gör att företaget placerar sig i kategorin **Bäst i klassen** trots den totala nivån om endast två stjärnor. Bolidens strukturerade arbete med att främja kvinnors karriär har gett goda resultat på de högre nivåerna. Det totala antalet kvinnor i företaget är dock mycket låg. Boliden behöver vidga sitt jämställdhetsarbete och ta fram tydliga och konkreta mål för jämställdhet på alla nivåer samt fastställa en tidplan.

### Betyg

Detta ger det genomsnittliga betyget *två stjärnor av fem möjliga*. Ett minus för hur man beskriver jämställdhetsarbetet men en stark trend uppåt.





## Electrolux

**Verksamhet** Electrolux tillverkar hushållsmaskiner och utrustning för kök, rengöring samt skogs- och trädgårdsskötsel. Kylskåp, spisar, tvättmaskiner, dammsugare, motorsågar och gräsklippare - säljs varje år till konsumenter och professionella användare i över hela världen.

**Huvudbransch** Konsumentvaror

**Underbransch - VD**

Hans Stråberg

**Styrelseordförande** Marcus Wallenberg

**Styrelsemedlemmar** Peggy Bruzelius, Hans Stråberg, Barbara Milian Thoralfsson, Caroline Sundewall, John S. Lupo, Johan Molin, Torben Ballegaard Sørensen, Hasse Johansson

**Jämställdhetsarbete** Electrolux använder begreppet jämställdhet specifikt i årsredovisningen och uppger att jämställdhet och kulturell mångfald är fokusområden. I hållbarhetsredovisningen redovisas att man har som mål att få fler kvinnliga chefer på högre nivå. Man har tagit upp jämställdhet i det interna kommunikationsprogrammet "Vårt Electrolux". Konkreta målnivåer och tidplan anges inte.

### Jämställdhetsarbete

Jämställdhet i ÅR	Mångfald eller kön i ÅR	Jämställdhet i HR	Jämställdhetsmål i ÅR eller HR	Kvalitet på jämställdhetsarbetet	Totalt
1	1	1	0	1	3

Fyra poäng av åtta möjliga ger ett plus.

### Andelen kvinnor

Styrelse	Ledningsgrupp	Anställda
3 av 9 (33%)	3 av 11 (27%)	19864 av 55177 (36%)

Relativt hög andel kvinnor på alla nivåer. Detta ger det genomsnittliga betyget *tre stjärnor av fem möjliga*.

### Positiv trend 2004 -2009

Betyg 2009	Betyg 2004	Mellanskillnad	Trendindikator
3,2	2,8	0,4	3,6

Electrolux har ett högre jämställdhetsbetyg i år än 2004. Denna positiva tendens är dock inte särskilt stor och tillsammans med det relativt höga betyget på tre stjärnor gör att företaget placerar sig i kategorin **Mätta och belåtna**. Electrolux arbete med jämställdhet har gett resultat på så sätt att jämställdhetsnivån är någorlunda jämnt fördelad i styrelse, ledning och sett till totala antalet anställda. Företaget behöver dock vidga sitt jämställdhetsarbete och ta fram tydliga och konkreta mål för jämställdhet på alla nivåer samt fastställa en tidsplan

### Betyg

Detta ger det genomsnittliga betyget *tre stjärnor av fem möjliga*. Ett plus för hur man beskriver jämställdhetsarbetet och en trend uppåt.



## Eniro

<b>Verksamhet</b>	Eniro levererar sökkanaler där köpare och säljare möts. Verksamhet bedrivs på 18 marknader i Europa.
<b>Huvudbransch</b>	Tjänster
<b>Underbransch - VD</b>	Jesper Kärrbrink
<b>Styrelseordförande</b>	Lars Berg
<b>Styrelsemedlemmar</b>	Barbara Donoghue, Luca Majocchi, Harald Strømme, Karin Forseke, Mattias Miksche, Simon Waldman

**Jämställdhetsarbete** Eniro använder begreppet jämställdhet specifikt i årsredovisningen och säger att en jämställd arbetsplats är en självklarhet. Man redovisar sitt deltagande i ett talangutvecklingsprogram som syftar till att coacha yngre kvinnor för en framtida ledarroll. Det långsiktiga målet är att hälften av chefsbefattningarna skall innehas av kvinnor. Ingen tidsplan redovisas.

### Jämställdhetsarbete

Jämställdhet i ÅR	Mångfald eller kön i ÅR	Jämställdhet i HR	Jämställdhetsmål i ÅR eller HR	Kvalitet på jämställdhetsarbetet	Totalt
1	1	0	1	1	4

Fyra poäng av åtta möjliga ger ett plus.

### Andelen kvinnor

Styrelse	Ledningsgrupp	Anställda
2 av 7 (29%)	1 av 9 (11%)	2819 av 4861 (58%)

Högt antal kvinnor bland de anställda och relativt hög andel i styrelsen men låg andel i ledningsgrupp. Detta ger det genomsnittliga betyget *tre stjärnor av fem möjliga*

### Oförändrad trend 2004 -2009

Betyg 2009	Betyg 2004	Mellanskillnad	Trendindikator
3,27	3,27	0	3,27

Eniro har samma jämställdhetsbetyg i år som för fem år sedan. Denna obefintliga förbättring och betyget på tre stjärnor gör att företaget placerar sig i kategorin **Mätta och belättna**. Företaget har en majoritet av kvinnor bland det totala antalet anställda. I styrelse och framför allt ledningsgrupp ser det dock sämre ut. Företaget behöver vidga sitt jämställdhetsarbete och ta fram tydliga och konkreta mål för jämställdhet på alla nivåer och dessutom fastställa en tidsplan för detta arbete.

### Betyg

Detta ger det genomsnittliga betyget *tre stjärnor av fem möjliga*. Ett plus för hur man beskriver jämställdhetsarbetet men en oförändrad trend.



## Ericsson

<b>Verksamhet</b>	Ericsson formar kommunikationslösningar för Mobilt Internet och bredband.
<b>Huvudbransch</b>	Telekommunikation
<b>Underbransch -</b>	
<b>VD</b>	Carl-Henric Svanberg
<b>Styrelseordförande</b>	Michael Treschow
<b>Styrelsemedlemmar</b>	Marcus Wallenberg, Sir Peter L. Bonfield, Sverker Martin-Löf, Nancy McKinstry, Carl-Henric Svanberg, Ulf J. Johansson, Anders Nyrén, Börje Ekholm, Roxanne Austin

### Jämställdhetsarbete

Ericsson använder inte begreppet jämställdhet i årsredovisningen men uppger att man vill uppmuntra kvinnor att söka chefsbefattningar. Man har fastställt globala mångfaldsparametrar och mångfald har även integrerats i programmet för individuell utvärdering. En webb-baserad mångfaldsutbildning har genomförts. I hållbarhetsredovisningen anges att det vid högre chefstjänster alltid skall finnas minst en kvinnlig och minst en icke svensk kandidat. Det långsiktiga målet är att man ska ha samma proportion kvinnliga chefer som man har anställda i sin helhet. Man redovisar jämställdhetsmål på olika nivåer. Tidplan redovisas inte.

### Jämställdhetsarbete

Jämställdhet i ÅR	Mångfald eller kön i ÅR	Jämställdhet i HR	Jämställdhetsmål i ÅR eller HR	Kvalitet på jämställdhetsarbetet	Totalt
0	1	1	2	1	5

Fem poäng av åtta möjliga ger ett plus.

### Andelen kvinnor

Styrelse	Ledningsgrupp	Anställda
2 av 10 (25%)	1 av 11 (9%)	16854 av 62135 (27%)

Lågt antal kvinnor i ledningen. Detta ger det genomsnittliga betyget *två stjärnor av fem möjliga*

### Positiv trend 2004 -2009

Betyg 2009	Betyg 2004	Mellanskillnad	Trendindikator
2,03	1,37	0,66	2,69

Ericsson har ett högre betyg i år än 2004. Den positiva trenden är dock inte tillräckligt hög för att bolaget ska få fler än två stjärnor i årets undersökning. Företaget placerar sig i kategorin **Mätta och Belåtna**. Antalet kvinnor i ledningen uppgår endast till en och motsvarar inte hur det ser ut totalt bland de anställda. Ericsson behöver vidga sitt jämställdhetsarbete och fastställa en tidsplan för de mål som satts upp.

### Betyg

Detta ger det genomsnittliga betyget *två stjärnor av fem möjliga*. Ett plus för hur man beskriver jämställdhetsarbetet och en trend uppåt.



## Handelsbanken

**Verksamhet** Handelsbanken har ett rikstäckande kontorsnät i Sverige och ett så gott som rikstäckande kontorsnät i de övriga nordiska länderna. Sedan ett par år tillbaka bedriver banken universalbanksrörelse även i Storbritannien.

**Huvudbransch** Konsumentvaror

**Underbransch -**

**VD**

Pär Boman

**Styrelseordförande**

Hans Larsson

**Styrelsemedlemmar**

Anders Nyrén, Jon Fredrik Baksaa, Ulrika Boëthius, Tommy Bylund, Göran Ennerfelt, Fredrik Lundberg, Sverker Martin-Löf, Bente Rathe, Pär Boman, Jan Johansson, Lone Fønss Schrøder

**Jämställdhetsarbete**

Handelsbanken använder begreppet jämställdhet specifikt i årsredovisningen och skriver att det ska finnas lika möjligheter för män och kvinnor i banken. Man har som långsiktigt mål att andelen kvinnliga chefer ska stå i proportion till antalet anställda totalt. För bankens del innebär detta att andelen kvinnliga chefer ska vara högre (54 procent) än antalet manliga. Man understryker vikten av att kunna förena arbete och föräldraskap. Extra hemservice erbjuds till föräldrar och en extra föräldrapenning utgår. Ingen tidplan för jämställdheten redovisas.

### Jämställdhetsarbete

Jämställdhet i ÅR	Mångfald eller kön i ÅR	Jämställdhet i HR	Jämställdhetsmål i ÅR eller HR	Kvalitet på jämställdhetsarbetet	Totalt
1	1	0	2	1	5

Fem poäng av åtta möjliga ger ett plus.

### Andelen kvinnor

Styrelse	Ledningsgrupp	Anställda
3 av 12 (25%)	2 av 9 (22%)	5803 av 10833 (54%)

Högt antal anställda kvinnor totalt men lägre andel i styrelse och ledning. Detta ger det genomsnittliga betyget *tre stjärnor av fem möjliga*.

### Svagt positiv trend 2004 -2009

Betyg 2009	Betyg 2004	Mellanskillnad	Trendindikator
3,1	2,73	0,37	3,47

Handelsbanken har ett något högre betyg i år än 2004. Denna försiktiga förändringstendens i kombination med det relativt höga betyget placerar bolaget i kategorin **Mätta och belåtna**. Trots det långsiktiga målet med en andel kvinnliga chefer högre än 50 procent är knappt en fjärdedel av ledningsgruppen kvinnor. Handelsbanken behöver fokusera sitt jämställdhetsarbete på det ledande skiktet och fastställa en tidsplan för sina mål.

### Betyg

Detta ger det genomsnittliga betyget *tre stjärnor av fem möjliga*. Ett plus för hur man beskriver jämställdhetsarbetet och en svag trend uppåt.



## Hennes & Mauritz

**Verksamhet** H&M:s affärsidé är att erbjuda mode och kvalitet till bästa pris. Idag finns H&M i 21 länder.

**Huvudbransch** Konsumentvaror

**Underbransch -**

**VD**

Rolf Eriksen

**Styrelseordförande**

Stefan Persson

**Styrelsemedlemmar**

Melker Schörling, Sussi Kwart, Bo Lundquist, Stig Nordfelt, Lottie Knutson, Mia Brunell Livfors

**Jämställdhetsarbete**

H&M använder begreppet jämställdhet specifikt i årsredovisningen och skriver att man arbetar hårt med att ta fram globala riktlinjer för såväl mångfald och jämställdhet som mot diskriminering. I hållbarhetsredovisningen lyfter man fram vikten av jämställdhet som en framgångsfaktor. Andelen kvinnliga chefer i företaget uppgår till 76 procent och jämställdhet är uppnådd på mellanchefernivå. Företaget lyfter fram sitt arbete med att utbilda och träna kvinnor i länder där kvinnligt förvärvsarbete är ovanligt. Konkreta målnivåer och tidplan anges inte.

### Jämställdhetsarbete

Jämställdhet i ÅR	Mångfald eller kön i ÅR	Jämställdhet i HR	Jämställdhetsmål i ÅR eller HR	Kvalitet på jämställdhetsarbetet	Totalt
1	1	1	1	1	5

Fem poäng av åtta möjliga ger ett plus.

### Andelen kvinnor

Styrelse	Ledningsgrupp	Anställda
3 av 7 (43%)	4 av 12 (33%)	42210 av 53430 (79%)

Hög andel kvinnor i styrelse och ledning men lägre antal män totalt. Detta ger det genomsnittliga betyget *tre stjärnor av fem möjliga*.

### Positiv trend 2004 -2009

Betyg 2009	Betyg 2004	Mellanskillnad	Trendindikator
3,23	2,67	0,56	3,79

Hennes & Mauritz har höjt sitt betyg sedan 2004. Den positiva trenden i kombination med det relativt höga betyget på tre stjärnor placerar företaget i kategorin **Mätta och belåtna**. H&M har 76 procent kvinnliga chefer men endast 33 procent kvinnor i ledningen. Bland det totala antalet anställda finns endast 21 procent män. H&M behöver vidga sitt jämställdhetsarbete och ta fram tydliga och konkreta mål på alla nivåer liksom tidsplaner för dessa mål.

### Betyg

Detta ger det genomsnittliga betyget *tre stjärnor av fem möjliga*. Ett plus för hur man beskriver jämställdhetsarbetet och en trend uppåt.



## Investor

**Verksamhet** Investor är Skandinaviens största investmentbolag. Affärsidén är att bygga världsledande företag i sektorer där Investor genom nätverk och kunskap har en relativ styrka.

**Huvudbransch** Finans

**Underbransch** -

**VD**

Börje Ekholm

**Styrelseordförande**

Jacob Wallenberg

**Styrelsemedlemmar**

Sune Carlsson, Sirkka Hämläinen, Håkan Mogren, O. Griffith Sexton, Grace Reksten Skaugen, Lena Treschow Torell, Börje Ekholm, Peter Wallenberg Jr, Gunnar Brock

**Jämställdhetsarbete**

Investor använder inte begreppet jämställdhet i årsredovisningen men anger att mångfald skapar en dynamisk och kreativ arbetsplats. Därför arbetar man med mångfald vad gäller nationalitet och kön. Det långsiktiga målet är att nå en högre andel kvinnliga chefer både i den egna organisationen och i sina innehav samt att förbättra kvinnors förutsättningar att göra karriär och nå chefspositioner. Bland annat har man deltagit i olika seminarier och i ett managementprogram för kvinnor. Konkreta målnivåer och tidsplaner anges inte.

### Jämställdhetsarbete

Jämställdhet i ÅR	Mångfald eller kön i ÅR	Jämställdhet i HR	Jämställdhetsmål i ÅR eller HR	Kvalitet på jämställdhetsarbetet	Totalt
0	1	0	1	2	4

Fyra poäng av åtta möjliga ger ett plus.

Andelen kvinnor

Styrelse	Ledningsgrupp	Anställda
3 av 10 (33%)	1 av 6 (17%)	71 av 143 (50%)

Hög andel kvinnor i styrelse och totalt men låg i ledningen. Detta ger det genomsnittliga betyget *en stjärna av fem möjliga*

Starkt positiv trend 2004 -2009

Betyg 2009	Betyg 2004	Mellanskillnad	Trendindikator
3,33	2,5	0,83	4,16

Investor har ett betydligt högre jämställdhetsbetyg i år än 2004. Denna positiva tendens i kombination med det relativt höga betyget på tre stjärnor placerar företaget i kategorin **Bäst i klassen**. Andelen kvinnor i ledningsgruppen är dock fortfarande låg, framför allt sett till andelen bland samtliga anställda. Investor behöver ta fram tydliga och konkreta mål för jämställdhet för det ledande skiktet samt fastställa en tidsplan.

### Betyg

Detta ger det genomsnittliga betyget *tre stjärnor av fem möjliga*. Ett plus för hur man beskriver jämställdhetsarbetet och en stark trend uppåt.



## Nordea Bank

<b>Verksamhet</b>	Nordea är den ledande finans- koncernen i Norden och Östersjö-regionen och bedriver verksamhet inom tre affärsområden: Retail Banking, Corporate and Institutional Banking och Asset Management & Life.
<b>Huvudbransch</b>	Finans
<b>Underbransch - VD</b>	Christian Clausen
<b>Styrelseordförande</b>	Hans Dalborg
<b>Styrelsemedlemmar</b>	Timo Peltola, Marie Ehrling, Tom Knutzen, Lars G Nordström, Björn Savén, Stine Bosse, Svein Jacobsen, Heidi M Petersen, Björn Wahlroos
<b>Jämställdhetsarbete</b>	Nordea använder inte begreppet jämställdhet i årsredovisningen men anger att man under 2009 ska lägga särskild vikt vid att få in fler kvinnor på ledande positioner. I Hållbarhetsrapporten skriver man att man stödjer mångfald och en balanserad andel kvinnor och män liksom etniska minoriteter i organisationen. Konkreta målnivåer och tidsplan anges inte.

### Jämställdhetsarbete

Jämställdhet i ÅR	Mångfald eller kön i ÅR	Jämställdhet i HR	Jämställdhetsmål i ÅR eller HR	Kvalitet på jämställdhetsarbetet	Totalt
0	1	0	1	1	3

Tre poäng av åtta möjliga ger ett minus.

### Andelen kvinnor

Styrelse	Ledningsgrupp	Anställda
3 av 10 (33%)	1 av 7 (14%)	21070 av 34008 (62%)

Hög andel kvinnor i styrelse och totalt men låg andel i ledningen. Detta ger det genomsnittliga betyget *en stjärna av fem möjliga*

### Positiv trend 2004 -2009

Betyg 2009	Betyg 2004	Mellanskillnad	Trendindikator
2,83	2,33	0,5	3,33

Nordeas betygsförbättring sedan 2004 motsvarar den genomsnittliga förändringen för de bolag som är med i undersökningen. Tendensen i kombination med det relativt höga betyget på tre stjärnor placerar Nordea i kategorin **Mätta & belåtna**. Fortfarande är andelen kvinnor i ledningsgruppen låg. Banken behöver vidga sitt jämställdhetsarbete och ta fram tydliga och konkreta mål för jämställdhet på alla nivåer samt fastställa tidsplaner för dessa mål.

### Betyg

Detta ger det genomsnittliga betyget *tre stjärnor av fem möjliga*. Ett minus för hur man beskriver jämställdhetsarbetet och en trend uppåt.



## Sandvik

<b>Verksamhet</b>	Sandvik är en högteknologisk verkstadskoncern med produkter inom metallbearbetning, maskiner och verktyg för bergavverknig, rostfria stål, speciallegeringar, högtemperaturmaterial samt process- och sorteringssystem.
<b>Huvudbransch</b>	Fordon och maskin
<b>Underbransch - VD</b>	Lars Pettersson
<b>Styrelseordförande</b>	Clas Åke Hedström
<b>Styrelsemedlemmar</b>	Lars Pettersson, Georg Ehrnrooth, Anders Nyrén, Egil Myklebust, Hanne de Mora, Fredrik Lundberg, Simon Thompson

**Jämställdhetsarbete** Sandvik använder begreppet jämställdhet specifikt i årsredovisningen och anger att koncernens övergripande sociala mål är att öka jämställdheten i företaget. Inom två år ska samtliga enheter ha påbörjat ett program för att förbättra balansen mellan män och kvinnor. Inom två år ska andelen kvinnor i koncernen vara minst 25 procent. Balans mellan män och kvinnor är en nyckelindikator på koncernnivå.

### Jämställdhetsarbete

Jämställdhet i ÅR	Mångfald eller kön i ÅR	Jämställdhet i HR	Jämställdhetsmål i ÅR eller HR	Kvalitet på jämställdhetsarbetet	Totalt
1	0	1	1	2	5

Fem poäng av åtta möjliga ger ett plus.

### Andelen kvinnor

Styrelse	Ledningsgrupp	Anställda
1 av 8 (13%)	0 av 6 (0%)	8819 av 48571 (18%)

Lågt antal kvinnor på alla nivåer. Detta ger det genomsnittliga betyget *en stjärna av fem möjliga*

### Starkt negativ trend 2004 -2009

Betyg 2009	Betyg 2004	Mellanskillnad	Trendindikator
1,03	1,37	-0,34	0,69

Sandvik är ett av mycket få bolag som fått ett lägre betyg i årets undersökning än för fem år sedan. Denna negativa trend i kombination med årets bottenbetyg på en stjärna placerar Sandvik i kategorin **Problembarn**. Sandvik saknar helt kvinnor i ledningsgruppen och har endast en kvinna i styrelsen. Totalt sett arbetar endast 18 procent kvinnor på företaget. De mål som presenteras i senaste årsredovisningen är mycket positiva och Folksam hoppas att under de kommande åren kunna få möjlighet att höja jämställdhetsbetygen.

### Betyg

Detta ger det genomsnittliga betyget *en stjärna av fem möjliga*. Ett plus för hur man beskriver jämställdhetsarbetet och en stark trend nedåt.





## SCA

<b>Verksamhet</b>	SCA:s produktportfölj omfattar konsumentprodukter som pappersnäsdukar, toalettpapper och blöjor, förpackningslösningar, tidnings- och tidskriftspapper samt sågade trävaror.
<b>Huvudbransch</b>	Skog
<b>Underbransch - VD</b>	Jan Johansson
<b>Styrelseordförande</b>	Sverker Martin-Löf
<b>Styrelsemedlemmar</b>	Rolf Börjesson, Sören Gyll, Tom Hedelius, Anders Nyrén, Leif Johansson, Barbara Millian Thoralfsson, Jan Johansson
<b>Jämställdhetsarbete</b>	SCA använder inte begreppet jämställdhet eller mångfald i årsredovisningen. I hållbarhetsredovisningen anger man att Mångfald stärker konkurrenskraften och att en grundläggande princip är att alla anställda ska behandlas rättvist och med respekt oavsett kön eller etnisk tillhörighet utan diskriminering. Inget jämställdhetsarbete redovisas. Konkreta målnivåer och tidplan anges inte.

## Jämställdhetsarbete

Jämställdhet i ÅR	Mångfald eller kön i ÅR	Jämställdhet i HR	Jämställdhetsmål i ÅR eller HR	Kvalitet på jämställdhetsarbetet	Totalt
0	1	1	0	1	3

Tre poäng av åtta möjliga ger ett minus.

## Andelen kvinnor

Styrelse	Ledningsgrupp	Anställda
1 av 8 (13%)	2 av 14 (14%)	15080 av 51999 (29%)

Låg andel kvinnor i styrelse och ledning ger det genomsnittliga betyget *två stjärnor av fem möjliga*

## Svagt positiv trend 2004 -2009

Betyg 2009	Betyg 2004	Mellanskillnad	Trendindikator
1,87	1,4	0,47	2,34

SCA har ett något högre jämställdhetsbetyg i år än för fem år sedan. Det är dock fortfarande ett lågt betyg. SCA har få kvinnor i styrelse och ledning. Detta placerar företaget i kategorin **Problembarn**. SCA behöver genomgående vidga sitt jämställdhetsarbete, ta fram tydliga och konkreta mål för alla nivåer samt fastställa en tidsplan för detta arbete.

## Betyg

Detta ger det genomsnittliga betyget *två stjärnor av fem möjliga*. Ett minus för hur man beskriver jämställdhetsarbetet och en svagt trend uppåt.



## Scania

<b>Verksamhet</b>	Scania är en av världens ledande tillverkare av lastbilar och bussar för tunga transporter samt industri- och marinmotorer.
<b>Huvudbransch</b>	Fordon och maskin
<b>Underbransch - VD</b>	Leif Östling
<b>Styrelseordförande</b>	Martin Winterkorn
<b>Styrelsemedlemmar</b>	Leif Östling, Peggy Bruzelius, Börje Ekholm, Hans Dieter Pötsch, Staffan Bohman, Peter Wallenberg Jr, Francisco J. Garcia Sanz, Helmut Aurenz, Gunnar Larsson
<b>Jämställdhetsarbete</b>	Scania använder inte begreppet jämställdhet i sin årsredovisning, men anger att det verkar för att fler kvinnor ska söka sig till teknikutbildningar. I personalpolicyn anges att målet är att främja mångfald. Inget jämställdhetsarbete redovisas. Konkreta målnivåer och tidplan anges inte.

### Jämställdhetsarbete

Jämställdhet i ÅR	Mångfald eller kön i ÅR	Jämställdhet i HR	Jämställdhetsmål i ÅR eller HR	Kvalitet på jämställdhetsarbetet	Totalt
0	1	0	0	0	1

En poäng av åtta möjliga ger ett minus.

### Andelen kvinnor

Styrelse	Ledningsgrupp	Anställda
1 av 10 (10%)	0 av 6 (0%)	5174 av 34777 (15%)

Låg andel kvinnor på alla nivåer ger det genomsnittliga betyget *en stjärna av fem möjliga*

### Svagt positiv trend 2004 -2009

Betyg 2009	Betyg 2004	Mellanskillnad	Trendindikator
0,83	0,77	0,06	0,89

Scania har förbättrat sitt jämställdhetsbetyg marginellt sedan 2004. Betyget är fortfarande på en mycket låg nivå. Scania har inga kvinnor i ledningen, endast en kvinna i styrelsen och totalt sett endast 15 procent kvinnor bland alla anställda. Detta placerar Scania i kategorin **Problembarn**. Scania behöver ta jämställdhetsfrågan på största allvar, ta fram konkreta och tydliga mål för jämställdhet på alla nivåer samt fastställa en tidsplan för detta arbete.

### Betyg

Detta ger det genomsnittliga betyget *en stjärna av fem möjliga*. Ett minus för hur man beskriver jämställdhetsarbetet och en svagt trend uppåt.



## SEB

<b>Verksamhet</b>	SEB är en nordeuropeisk finansiell koncern för företag, institutioner och privatpersoner.
<b>Huvudbransch</b>	Finans
<b>Underbransch - VD</b>	Annika Falkengren
<b>Styrelseordförande</b>	Marcus Wallenberg
<b>Styrelsemedlemmar</b>	Tuve Johannesson, Jacob Wallenberg, Penny Hughes, Urban Jansson, Dr Hans-Joachim Körber, Jesper Ovesen, Carl Wilhelm Ros, Annika Falkengren, Tomas Nicolin, Christine Novakovic

**Jämställdhetsarbete** SEB använder inte begreppet jämställdhet men pekar ut mångfald som en framgångsfaktor. Enligt koncernens mångfaldsplan är det långsiktiga målet att vardera könet skall vara representerat med minst 40 procent på varje nivå. Andelen kvinnliga chefer anges som ett nyckeltal på koncernnivå. I Hållbarhetsredovisningen anges att målet är att aktivt uppmuntra jämställdhet och mångfald. Man understryker vikten av att kunna förena arbete och föräldraskap. Extra föräldrapenning utgår. Ingen tidsplan för jämställdhetsmål redovisas.

### Jämställdhetsarbete

Jämställdhet i ÅR	Mångfald eller kön i ÅR	Jämställdhet i HR	Jämställdhetsmål i ÅR eller HR	Kvalitet på jämställdhetsarbetet	Totalt
0	1	1	2	1	5

Fem poäng av åtta möjliga ger ett plus.

### Andelen kvinnor

Styrelse	Ledningsgrupp	Anställda
3 av 11 (27%)	2 av 9 (22%)	13072 av 22310 (59%)

Hög andel kvinnor totalt men låg i ledningen ger det genomsnittliga betyget *tre stjärnor av fem möjliga*

### Svagt positiv trend 2004 -2009

Betyg 2009	Betyg 2004	Mellanskillnad	Trendindikator
3	2,9	0,1	3,1

SEB har nära samma jämställdhetsbetyg i år som för fem år sedan. Det placerar banken i kategorin **Mätta & belåtna**. SEB har omkring en fjärdedel kvinnor i styrelse och ledningsgrupp. SEB behöver fokusera sitt jämställdhetsarbete på det ledande skiktet. De jämställdhetsmål som satts upp för koncernen behöver kompletteras med tidsplan.

### Betyg

Detta ger det genomsnittliga betyget *tre stjärnor av fem möjliga*. Ett plus för hur man beskriver jämställdhetsarbetet och en svag trend uppåt.



## Securitas

<b>Verksamhet</b>	Securitas erbjuder säkerhetslösningar inom affärsområdena Security Services, Security Systems, Direct, Cash Handling Services. Securitas största marknader är USA och Europa.
<b>Huvudbransch</b>	Tjänster
<b>Underbransch - VD</b>	Alf Göransson
<b>Styrelseordförande</b>	Melker Schörling
<b>Styrelsemedlemmar</b>	Annika Falkengren, Alf Göransson, Carl Douglas, Berthold Lindqvist, Fredrik Palmstierna, Stuart E. Graham, Sofia Schörling Högberg, Marie Ehrling, Fredrik Cappelen
<b>Jämställdhetsarbete</b>	Securitas använder begreppet jämställdhet specifikt i årsredovisningen och säger att man sätter jämställdheten i centrum. Konkreta målnivåer och tidsplan anges inte.

### Jämställdhetsarbete

Jämställdhet i ÅR	Mångfald eller kön i ÅR	Jämställdhet i HR	Jämställdhetsmål i ÅR eller HR	Kvalitet på jämställdhetsarbetet	Totalt
1	0	0	0	1	2

Två poäng av åtta möjliga ger ett minus.

### Andelen kvinnor

Styrelse	Ledningsgrupp	Anställda
2 av 10 (20%)	1 av 12 (8%)	47338 av 221475 (21%)

Låg andel kvinnor på alla nivåer ger det genomsnittliga betyget *två stjärnor av fem möjliga*.

### Positiv trend 2004 -2009

Betyg 2009	Betyg 2004	Mellanskillnad	Trendindikator
1,63	1	0,63	2,26

Securitas jämställdhetsbetyg har förbättrats mer än genomsnittet på fem år. Betyget på två stjärnor är dock fortfarande lågt och företaget placerar sig i kategorin **Problembarn**. Securitas har få kvinnor i ledningen och enbart 21 procent kvinnor bland totala antalet anställda. Securitas behöver vidga sitt jämställdhetsarbete och ta fram tydliga och konkreta mål för jämställdhet på alla nivåer samt fastställa en tidsplan.

### Betyg

Detta ger det genomsnittliga betyget *två stjärnor av fem möjliga*. Ett minus för hur man beskriver jämställdhetsarbetet och en trend uppåt.



## Skanska

<b>Verksamhet</b>	Skanskas affärsidé är att utveckla, bygga och underhålla den fysiska miljön för att bo, resa och arbeta. Från att ha varit ett renodlat byggbolag har Skanska förändrats till att omfatta från att hitta lämplig mark till att finansiera projekten, bygga och sedan förvalta slutresultatet.
<b>Huvudbransch</b>	Bygg
<b>Underbransch - VD</b>	Johan Karlström
<b>Styrelseordförande</b>	Sverker Martin-Löf
<b>Styrelsemedlemmar</b>	Stuart E. Graham, Finn Johnsson, Lars Pettersson, Matti Sundberg, Sir Adrian Montague, Johan Karlström, Bengt Kjell
<b>Jämställdhetsarbete</b>	Skanska använder inte begreppet jämställdhet men anger att det är viktigt för företaget att nå en jämnare könsfördelning och att fler kvinnor behövs på alla nivåer. Man framhåller särskilt den låga andelen kvinnor på ledande befattningar som ett viktigt förbättringsområde. Ett mentorprogram för att uppmuntra, stödja och utveckla kvinnor kommer att starta under våren 2009. Den amerikanska verksamheten har inrättat ett särskilt råd för att stimulera till ökad mångfald. I affärsplanen fram till 2010 ingår ett mål om ökad mångfald. Konkreta målnivåer och tidplan i övrigt anges inte.

### Jämställdhetsarbete

Jämställdhet i ÅR	Mångfald eller kön i ÅR	Jämställdhet i HR	Jämställdhetsmål i ÅR eller HR	Kvalitet på jämställdhetsarbetet	Totalt
0	1	0	1	2	4

Fyra poäng av åtta möjliga ger ett plus.

### Andelen kvinnor

Styrelse	Ledningsgrupp	Anställda
0 av 8 (0%)	1 av 8 (12,5%)	6213 av 56482 (11%)

Låg andel kvinnor på alla nivåer ger det genomsnittliga betyget *en stjärna av fem möjliga*

### Negativ trend 2004 -2009

Betyg 2009	Betyg 2004	Mellanskillnad	Trendindikator
0,78	0,93	-0,15	0,63

Skanska är ett av mycket få företag som har fått ett lägre jämställdhetsbetyg i årets index i jämförelse med 2004. Bolaget har inga kvinnor i styrelsen och endast en kvinna i ledningsgruppen. Totala andelen anställda uppgår till låga 11 procent. Detta placerar Skanska i kategorin **Problembarn**. Skanska behöver ta jämställdhetsfrågan på största allvar. De åtgärder som redovisas i senaste årsredovisningen är positiva men behöver ta fram konkreta målnivåer och tidsplaner för dessa.

### Betyg

Detta ger det genomsnittliga betyget *en stjärna av fem möjliga*. Ett plus för hur man beskriver jämställdhetsarbetet och en trend neråt.



## SKF

### Verksamhet

SKF är världens ledande leverantör av lager, tätningar, näraliggande produkter, system och tjänster. På den industriella eftermarknaden erbjuder SKF mekanisk service, underhåll, tillståndsövervakning, beslutsstödjande system och prestationsbaserade kontrakt.

### Huvudbransch

Fordon och maskin

### Underbransch -

#### VD

Tom Johnstone

### Styrelseordförande

Leif Östling

### Styrelsemedlemmar

Tom Johnstone, Ulla Litzén, Winnie Kin Wah Fok, Lena Treschow Torell, Hans-Olov Olsson, Peter Grafoner, Joe Loughrey, Lars Wedenborn

### Jämställdhetsarbete

SKF använder begreppet jämställdhet specifikt i årsredovisningen och anger att jämställdhet och mångfald är viktigt både ur ett mänskliga rättigheters perspektiv och ur ett företagsperspektiv. Jämförelser mellan lön till män och kvinnor finns tillgängliga vid de lokala enheterna men är inte sammanställda på koncernnivå. Konkreta målnivåer och tidsplan anges inte.

### Jämställdhetsarbete

Jämställdhet i ÅR	Mångfald eller kön i ÅR	Jämställdhet i HR	Jämställdhetsmål i ÅR eller HR	Kvalitet på jämställdhetsarbetet	Totalt
1	1	0	0	1	3

Tre poäng av åtta möjliga ger ett minus

### Andelen kvinnor

Styrelse	Ledningsgrupp	Anställda
3 av 9 (33%)	3 av 13 (23%)	9504 av 43 201 (22%)

Låg andel kvinnor totalt ger det genomsnittliga betyget *två stjärnor av fem möjliga*

### Starkt positiv trend 2004 -2009

Betyg 2009	Betyg 2004	Mellanskillnad	Trendindikator
2,6	1	1,6	4,2

SKF har ett väsentligt högre jämställdhetsbetyg i årets undersökning än 2004. Den mycket positiva tendensen placerar SKF i kategorin **Bäst i klassen**. SKF:s två stjärnor i betyg grundar sig till stor del på den relativt höga andelen kvinnor i styrelse och ledning. Totala andelen kvinnliga anställda är dock fortfarande på 22 procent. SKF behöver vidga sitt jämställdhetsarbete och ta fram tydliga och konkreta mål för jämställdhet på alla nivåer samt fastställa tidsplaner för dessa mål.

### Betyg

Detta ger det genomsnittliga betyget *två stjärnor av fem möjliga*. Ett minus för hur man beskriver jämställdhetsarbetet och en stark trend uppåt.



## SSAB

**Verksamhet** SSAB tillverkar höghållfast tunnplåt och kylda stål. Koncernen består av fyra dotterbolag. SSAB Tunnbrått och SSAB Oxelösund omfattar stålrörelsen. Plannja står för vidareförädling och Tibnor är koncernens handelsföretag.

**Huvudbransch** Gruv och metaller

**Underbransch -**

**VD** Olof Faxander

**Styrelseordförande** Sverker Martin-Löf

**Styrelsemedlemmar** Carl Bennet, Anders G Carlberg, Marianne Nivert, Anders Nyrén, Matti Sundberg, Lars Westerberg, Olof Faxander, John Tulloch

**Jämställdhetsarbete** SSAB använder begreppet jämställdhet specifikt i årsredovisningen samt pekar på att mångfalds- och jämställdhetsarbete börjar i koncernledningen. Målet är att denna nivå ska korrelera med andelen kvinnliga medarbetare. För att öka kvinnornas möjlighet till karriär inom koncernen arbetar man bland annat med mentorprogram och kvinnliga nätverk. Mångfald och jämställdhet tas i beaktande vid nya rekryteringar. Tidsplan anges inte.

### Jämställdhetsarbete

Jämställdhet i ÅR	Mångfald eller kön i ÅR	Jämställdhet i HR	Jämställdhetsmål i ÅR eller HR	Kvalitet på jämställdhetsarbetet	Totalt
1	1	0	2	2	6

Sex poäng av åtta möjliga ger ett plus.

### Andelen kvinnor

Styrelse	Ledningsgrupp	Anställda
1 av 9 (11%)	2 av 9 (22%)	1651 av 9172 (18%)

Låg andel kvinnor på alla nivåer ger det genomsnittliga betyget *en stjärna av fem möjliga*

### Starkt positiv trend 2004 -2009

Betyg 2009	Betyg 2004	Mellanskillnad	Trendindikator
1,7	0,83	0,87	2,57

SSAB har ett betydligt högre jämställdhetsbetyg i år än 2004. 22 procent av ledningen består av kvinnor. Jämställdhetsarbetet placerar företaget i kategorin **bäst i klassen**, trots den låga betygsnivån om endast två stjärnor. Det är mycket positivt att SSAB satt upp mål för jämställdhetsarbetet men dessa mål behöver kompletteras med tidsplan.

### Betyg

Detta ger det genomsnittliga betyget *en stjärna av fem möjliga*. Ett plus för hur man beskriver jämställdhetsarbetet och en stark trend uppåt.



## Swedbank

<b>Verksamhet</b>	Swedbanks affärsidé är att vara det självklara bankalternativet för privatpersoner, företag och lantbruk, kommuner och landsting och organisationer genom att erbjuda ett kundanpassat och lättanvänt utbud av finansiella tjänster.
<b>Huvudbransch</b>	Finans
<b>Underbransch - VD</b>	Michael Wolf
<b>Styrelseordförande</b>	Carl Eric Stålberg
<b>Styrelsemedlemmar</b>	Ulrika Francke, Berith Hägglund-Marcus, Anders Igel, Helle Kruse Nielsen, Pia Rundgren, Anders Sundström, Karl-Henrik Sundström
<b>Jämställdhetsarbete</b>	Swedbank använder begreppet jämställdhet specifikt i årsredovisningen och anger att jämställdhet och mångfald är grundläggande för verksamheten. Man har ett konkret jämställdhetsmål för ledningsgruppen om minst 40 procent. 2008 tog man fram en policy om hälsa och arbetsmiljö, vilken inkluderar handlingsplaner mot särbehandling, nolltolerans mot trakasserier samt en aktivitetsplan för mångfald inom banken. En jämställdhets- och mångfaldskommitté följer upp arbetet. Tidsplan anges inte.

### Jämställdhetsarbete

Jämställdhet i ÅR	Mångfald eller kön i ÅR	Jämställdhet i HR	Jämställdhetsmål i ÅR eller HR	Kvalitet på jämställdhetsarbetet	Totalt
1	1	0	2	2	6

Sex poäng av åtta möjliga ger ett plus.

### Andelen kvinnor

Styrelse	Ledningsgrupp	Anställda
4 av 8 (50%)	3 av 12 (25%)	14045 av 21280 (66%)

Låg andel kvinnor i ledningen ger det genomsnittliga betyget *fyra stjärnor av fem möjliga*

### Svagt positiv trend 2004 -2009

Betyg 2009	Betyg 2004	Mellanskillnad	Trendindikator
3,63	3,37	0,26	3,89

Swedbank har förbättrat sitt jämställdhetsbetyg marginellt sedan 2004. Det höga betyget på fyra stjärnor placerar i och med det Swedbank i kategorin **Mätta & belåtna**. Bankens styrelse är jämställd men i ledningen är det fortfarande en bit kvar. Swedbank bör fokusera sitt jämställdhetsarbete på ledningsnivån och fastställa en tidsplan för de jämställdhetsmål som satts upp.

### Betyg

Detta ger det genomsnittliga betyget *fyra stjärnor av fem möjliga*. Ett plus för hur man beskriver jämställdhetsarbetet och en svagt positiv trend uppåt.





## Swedish Match

<b>Verksamhet</b>	Swedish Match har marknadsledande varumärken inom snus och tuggtobak, cigarrer och piptobak samt tändstickor och tändare. Koncernens verksamhet är global.
<b>Huvudbransch</b>	Konsumentvaror
<b>Underbransch - VD</b>	Lars Dahlgren
<b>Styrelseordförande</b>	Conny Carlsson
<b>Styrelsemedlemmar</b>	Charles A. Blixt, Arne Jurbrant, Kersti Strandqvist, Meg Tivéus, Andrew Cripps, Karen Guerra
<b>Jämställdhetsarbete</b>	SwedishMatch tar inte upp jämställdhet eller mångfald i årsredovisningen.

### Jämställdhetsarbete

Jämställdhet i ÅR	Mångfald eller kön i ÅR	Jämställdhet i HR	Jämställdhetsmål i ÅR eller HR	Kvalitet på jämställdhetsarbetet	Totalt
0	0	0	0	0	0

Noll poäng av åtta möjliga ger ett minus.

### Andelen kvinnor

Styrelse	Ledningsgrupp	Anställda
3 av 7 (43%)	0 av 9 (0%)	5577 av 11866 (47%)

Låg andel kvinnor i ledningen trots hög andel i styrelse och totalt sett ger det genomsnittliga betyget *tre stjärnor av fem möjliga*.

### Starkt positiv trend 2004 -2009

Betyg 2009	Betyg 2004	Mellanskillnad	Trendindikator
3	2	1	4

Swedish Match har ett väsentligt högre jämställdhetsbetyg i år än 2004. Tillsammans med betyget på tre stjärnor placeras bolaget i kategorin **Bäst i klassen**. Swedish Match arbete med jämställdhet är inte beskrivet någonstans och det saknas helt kvinnor i ledningsgruppen. Det är önskvärt med tydliga och konkreta mål för jämställdhet med fokus på ledningen samt en tidsplan för detta arbete.

### Betyg

Detta ger det genomsnittliga betyget *tre stjärnor av fem möjliga*. Ett minus för hur man beskriver jämställdhetsarbetet och en stark trend uppåt.



## Tele2

<b>Verksamhet</b>	Tele2 är en telekomoperatör med produkter och tjänster inom områdena fast och mobil telefoni, Internet, datanätstjänster, kabel-TV och innehållstjänster.
<b>Huvudbransch</b>	Telekommunikation
<b>Underbransch - VD</b>	Harri Koponen
<b>Styrelseordförande</b>	Vigo Carlund
<b>Styrelsemedlemmar</b>	Cristina Stenbeck, John Shakeshaft, John Hepburn, Mia Brunell Livfors, Mike Parton, Pelle Törnberg, Jere Calmes
<b>Jämställdhetsarbete</b>	Tele2 tar inte upp jämställdhet eller mångfald i årsredovisningen.

### Jämställdhetsarbete

Jämställdhet i ÅR	Mångfald eller kön i ÅR	Jämställdhet i HR	Jämställdhetsmål i ÅR eller HR	Kvalitet på jämställdhetsarbetet	Totalt
0	0	0	0	0	0

Noll poäng av åtta möjliga ger ett minus.

### Andelen kvinnor

Styrelse	Ledningsgrupp	Anställda
2 av 8 (25%)	1 av 7 (14%)	2209 av 5 812 (38%)

Låg andel kvinnor i ledningen, men högre i styrelse och totalt sett ger det genomsnittliga betyget *tre stjärnor av fem möjliga*

### Positiv trend 2004 -2009

Betyg 2009	Betyg 2004	Mellanskillnad	Trendindikator
2,57	2	0,57	3,14

Tele2 har en genomsnittlig förbättring på sitt jämställdhetsbetyg i jämförelse med 2004. Det relativt höga betyget på tre stjärnor placerar i och med det bolaget i kategorin **Mätta & belåtna**. Det vore önskvärt om Tele2 tog jämställdhetsfrågan på allvar och arbetade fram konkreta mål för jämställdhet på alla nivåer samt tidsplaner för dessa mål.

### Betyg

Detta ger det genomsnittliga betyget *tre stjärnor av fem möjliga*. Ett minus för hur man beskriver jämställdhetsarbetet och en trend uppåt.



## TeliaSonera

<b>Verksamhet</b>	TeliaSonera erbjuder tjänster för överföring och paketering av ljud, bild, data, information, transaktioner och underhållning. Koncernen verkar i de nordiska och baltiska länderna, Ryssland samt på utvalda marknader i Eurasien.
<b>Huvudbransch</b>	Telekommunikation
<b>Underbransch - VD</b>	Lars Nyberg
<b>Styrelseordförande</b>	Tom von Weymarn
<b>Styrelsemedlemmar</b>	Timo Peltola, Caroline Sundewall, Lars G Nordström, Maija-Liisa Friman, Jon Risfelt, Lars Renström, Conny Karlsson
<b>Jämställdhetsarbete</b>	TeliaSonera tar inte upp jämställdhet i årsredovisningen. Man har som långsiktigt mål att förbättra andelen kvinnor på ledande befattningar. Man tar upp mångfaldsfrågan kortfattat i hållbarhetsredovisningen. Konkreta målnivåer och tidsplan anges inte.

### Jämställdhetsarbete

Jämställdhet i ÅR	Mångfald eller kön i ÅR	Jämställdhet i HR	Jämställdhetsmål i ÅR eller HR	Kvalitet på jämställdhetsarbetet	Totalt
0	1	1	0	1	3

Tre poäng av åtta möjliga ger ett minus.

### Andelen kvinnor

Styrelse	Ledningsgrupp	Anställda
2 av 8 (25%)	2 av 9 (22%)	16821 av 30037 (56%)

Låg andel kvinnor i ledningen ger det genomsnittliga betyget *tre stjärnor av fem möjliga*

### Negativ trend 2004 -2009

Betyg 2009	Betyg 2004	Mellanskillnad	Trendindikator
3,03	3,1	-0,07	2,96

TeliaSonera har sänkt sitt jämställdhetsbetyg marginellt sedan 2004. Det relativt höga betyget om tre stjärnor placerar dock företaget i kategorin **Mätta & Belåtna**. TeliaSonera bör ta jämställdheten på större allvar och vidga sitt jämställdhetsarbete genom att ta fram tydliga och konkreta mål för med fokus på det ledande skiktet samt fastställa en tidsplan för detta arbete.

### Betyg

Detta ger det genomsnittliga betyget *tre stjärnor av fem möjliga*. Ett minus för hur man beskriver jämställdhetsarbetet och en trend neråt.



## Volvo

<b>Verksamhet</b>	Volvo är en av världens ledande tillverkare av tunga kommersiella fordon och dieselmotorer.
<b>Huvudbransch</b>	Fordon och maskin
<b>Underbransch - VD</b>	Leif Johansson
<b>Styrelseordförande</b>	Finn Johnsson
<b>Styrelsemedlemmar</b>	Leif Johansson, Louis Schweitzer, Ying Yeh, Peter Bijur, Lars Westerberg, Jean-Baptiste Duzan, Anders Nyrén, Ravi Venkatesan

**Jämställdhetsarbete**

Volvo tar inte upp jämställdhet i årsredovisningen men har som ett strategiskt mål är att öka medvetenheten om och ta tillvara på styrkan i koncernens mångfald. Man slår fast att mångfald bidrar till kreativitet, vilket ger upphov till innovation, som i sin tur är en förutsättning för framgång. I hållbarhets-redovisningen redovisar man två konkreta jämställdhetsmått; andelen kvinnor på medarbetar- och chefsnivå. Man anger att andelen kvinnliga chefer redan nu står i proportion till andelen kvinnor i koncernen. Man arbetar med rekrytering, mångfaldsprogram och lönekartläggning som medel för att uppnå större jämställdhet. Unikt för företaget är att man redovisar ett antal upptäckta fall av lönediskriminering. Konkreta målnivåer och tidsplan anges inte.

### Jämställdhetsarbete

Jämställdhet i ÅR	Mångfald eller kön i ÅR	Jämställdhet i HR	Jämställdhetsmål i ÅR eller HR	Kvalitet på jämställdhetsarbetet	Totalt
0	1	0	2	1	4

Fyra poäng av åtta möjliga ger ett plus.

### Andelen kvinnor

Styrelse	Ledningsgrupp	Anställda
1 av 9 (11%)	1 av 18 (6%)	16495 av 97030 (17%)

Låg andel kvinnor på alla nivåer ger det genomsnittliga betyget *en stjärna av fem möjliga*

### Negativ trend 2004 -2009

Betyg 2009	Betyg 2004	Mellanskillnad	Trendindikator
1,13	1,23	-0,1	1,03

Volvo har samma låga jämställdhetsbetyg i år som 2004. Detta placerar bolaget i kategorin **Problembarn**. Företaget behöver ta jämställdhetsfrågan på ännu större allvar och vidga sitt jämställdhetsarbete. Det är mycket positivt att man gör systematiska lönekartläggningar i syfte att motverka diskriminering. Volvo borde dock analysera sitt omfattande jämställdhetsarbete med tanke på att den positiva effekten uteblivit. Trots att andelen kvinnor på chefsnivå nu motsvarar totala andelen kvinnor i koncernen så är det inte fallet i ledningen. Volvo behöver ta fram tydliga och konkreta mål för jämställdhet på alla nivåer samt fastställa en tidsplan.

### Betyg

Detta ger det genomsnittliga betyget *en stjärna av fem möjliga*. Ett plus för hur man beskriver jämställdhetsarbetet men en trend nedåt.



## 9 KVINNOR I BÖRSENS STYRELSER

Totalt sett finns det 269 företag (294 företag 2008) på börsen. Andelen kvinnliga styrelseledamöter uppgår till 19,6 procent (18,5 procent 2008) i dessa. Det är uppenbart att valberedningarna har misslyckats med att verka för jämställdhet när det gäller företagets högsta ledning. Det faktum att det av 1 068 stycken valberedare som verkade inför stämorna 2009 endast var 134 stycken kvinnor, d v s 12,5 procent, kan vara en delförklaring. I det fall alla bolag ersatte en av styrelseledamöterna med en kvinna så skulle antalet styrelseledamöter vara jämställt på en total nivå. Detta skulle inte lösa problemet på bolagsnivå men det ger en anvisning om svårighetsgraden i uppdraget.

### Miljardföretagen har en kvinnoandel i styrelser om 21 procent

De största företagen – de företag som är värda över en miljard – utgör 41 procent av börsens alla företag. Dessa miljardföretag svarade för 97,6 procent av totala börsvärdet. I bolagens styrelser finns det totalt sett 20,9 procent kvinnor. Tre av miljardföretagen saknar helt kvinnor i sin styrelse:

Skanska  
Nibe Industrier  
East Capital Explorer

### Kvinnoandelen i styrelser påverkas inte om det finns en dominerande ägare eller ej.

I de 50 börsföretagen med högst röstprocent för störste ägaren i juni 2008 var kvinnoandelen 18,73 procent, nästa 50 företag hade en kvinnoandel på 18,51 procent. Detta visar att andelen inte påverkas av ägarsammansättningen.

### Högre andel styrelsekvinnor i statens bolag

Kvinnoandelen i styrelser är högre i de företag där staten är dominerande ägare, 27,7 procent.

Nordea	30 procent
SAS	28,6 procent
TeliaSonera	25 procent

### Tio kvinnor är ordförande

Det finns tio kvinnliga ordföranden av 269 möjliga. Alla utom Cristina Stenbeck återfinns dock i de mindre företagen.

### Ingen skillnad på snittantalet uppdrag mellan män och kvinnor.

Både män och kvinnor har ca 1,3 uppdrag per person i genomsnitt. Detta visar att det är en myt att kvinnliga ledamöter skulle ha väsentligt fler uppdrag än sina manliga kolleger.

### Yngst och äldst

Yngsta kvinnliga ledamöten är Louise Lindh i Hufvudstaden, född år 1979.

Äldsta är Magnhild Sandberg i Active Biotech född 1937, fyller 72 i år. Näst äldst är Sirkka Hämäläinen, född 1939, i Investor.

**Jämställda företag**

28 bolag av 269, dvs 10 procent, har i år jämställda styrelser. Med detta avses att det av ledamöterna finns minst 40 procent av vardera könet. Av de 28 företagen åter finns tre på Large Cap, sju på Mid Cap och 18 på Small Cap.

Placering	Bolag (enligt Bolagsverket)	Andel kvinnor (%)
1	Precise Biometrics AB	60,0
2	Axfood Aktiebolag	57,1
3	Hebi Health Care AB	50,0
4	Hemtex Aktiebolag	50,0
5	Swedbank AB	50,0
6	Uniflex AB	50,0
7	Clas Ohlson Aktiebolag	42,9
8	H & M Hennes & Mauritz AB	42,9
9	HiQ International AB	42,9
10	Panaxia Security AB (publ)	42,9
11	Rederi AB Transatlantic	42,9
12	SWECO AB (publ)	42,9
13	Swedish Match AB	42,9
14	Artimplant AB	40,0
15	BRIO AB	40,0
16	Chemel Aktiebolag (publ)	40,0
17	Connecta AB	40,0
18	Duni AB	40,0
19	KappAhl Holding AB (publ)	40,0
20	Know IT Aktiebolag (publ).	40,0
21	Ortivus Aktiebolag	40,0
22	Poolia AB	40,0
23	Proffice Aktiebolag	40,0
24	SinterCast Aktiebolag	40,0
25	Svolder Aktiebolag	40,0
26	Ticket Travel Group AB (publ)	40,0
27	Wallenstam AB	40,0
28	Venue Retail Group Aktiebolag	40,0

**Minst jämställda företag**

58 företag av 269 saknar helt kvinnor i styrelsen dvs 21,6 procent av bolagen. Av de 58 företagen åter finns ett på Large Cap, fyra på Mid Cap och 53 på Small Cap.

Placering	Bolag (enligt Bolagsverket)	Andel kvinnor (%)
	AB Novestra	0,0
	AB Sagax	0,0
	A-Com AB	0,0
	Arcam Aktiebolag (publ)	0,0
	Aspiro AB	0,0
	Biotage AB	0,0
	Borås Wäfveri Aktiebolag	0,0
	Catena AB	0,0
	Concordia Maritime Aktiebolag	0,0
	Confidence International Aktiebolag	0,0
	Corem Property Group AB	0,0
	Countermine Technologies AB	0,0
	CTT Systems AB	0,0
	Cybercom Group Europe AB	0,0
	Dagon AB	0,0
	Diamyd Medical Aktiebolag	0,0
	Digital Vision Aktiebolag	0,0
	Din Bostad Sverige AB	0,0
	Duroc Aktiebolag	0,0
	East Capital Explorer AB (publ)	0,0
	Fenix Outdoor AB	0,0
	Fingerprint Cards AB	0,0
	Guideline Oil Drilling Technology AB (publ)	0,0
	Havsfrun Investment AB	0,0
	HMS Networks AB	0,0
	Ledstiernan AB	0,0
	Micro Systemation AB (publ)	0,0
	Mobyson AB	0,0
	MultiQ International Aktiebolag	0,0
	Nederman Holding Aktiebolag	0,0
	Neonet AB	0,0
	Net Entertainment NE AB	0,0
	Netonnet AB (publ)	0,0
	NGS Group Aktiebolag	0,0
	NIBE Industrier AB	0,0
	Nilörngruppen Aktiebolag	0,0
	Nordic Mines AB (publ)	0,0

	Nordic Service Partners Holding AB	0,0
	NOTE AB (publ)	0,0
	NovaCast Technologies AB	0,0
	NOVOTEK Aktiebolag	0,0
	Oasmia Pharmaceutical AB	0,0
	PartnerTech AB	0,0
	Paynova AB	0,0
	Phonera AB (publ)	0,0
	PolyPlank Aktiebolag (publ)	0,0
	Pricer Aktiebolag	0,0
	RaySearch Laboratories AB (publ)	0,0
	Scandinavian Clinical Nutrition i Sverige AB	0,0
	Sensys Traffic AB	0,0
	Servage AB (Publ)	0,0
	Sharpview AB (publ)	0,0
	Skanditek Industrieförvaltning AB	0,0
	Skanska AB	0,0
	Technology Nexus AB	0,0
	Temporär Förvaltning i Stockholm AB	0,0
	Tilgin AB	0,0
	Tricorona AB	0,0

### Large, Medium & Small

Det finns i dag på Large Cap-listan 48 företag som svarar för nära 90 procent av totala börsvärdet. Dessa Large Cap-företag har 23 percents kvinnoandel för totalantalet styrelseplatser. De stora börsföretagen har alltså en väsentligt högre kvinnoandel än de mindre företagen. Totalt sett har 45 nya kvinnliga styrelseplatser tillkommit och 44 har försvunnit. Detta innebär att endast en ny kvinnlig styrelseplats har tillkommit 2009.

Tabell 1 Kvinnoandel per börslista

Börslista	Styrelseplatser	Kvinnor 2009	Kvinnor 2008	Antal företag	% av BV	BV Mdkr
<b>NGM</b>	163	13,5	11,7	30	0,3	6,3
<b>Small Cap</b>	678	17,3	15,7	119	2,1	53,1
<b>Mid Cap</b>	477	21,4	21,5	72	8,7	217,5
<b>Large Cap</b>	390	23,3	23,3	48	89,0	2 236,3
<b>Samtliga företag</b>	1 708	19,6		269	100,0	2 513,2
<b>S:a enbart Sthlmsbörsen</b>	1 545	20,1				

Det finns totalt 23,1 procent kvinnor i genomsnitt på Large Cap 21,7 på Mid Cap 16,6 på Small Cap och NGM. På totalt alla listor är snittet 19,6 procent.



**Nordisk jämförelse**

Tabell 2 Nordisk jämförelse (preliminära siffror)

Av stämman valda	Totalt antal företag	Antal ledamöter	Kvinnor	Proc kvinnor
<b>Sverige</b>	268	1708	332	19,4
<b>Norge</b>	229	1314	519	39,5
<b>Finland</b>	130	763	83	10,9
<b>Danmark</b>	201	841	40	4,8
<b>Totalt Norden</b>	828	4 626	974	21

**Kvinnor i börsens styrelser - bokstavsordning**

Placering	Bolag (enligt Bolagsverket)	Andel kvinnor (%)
208	AarhusKarlshamn AB (publ)	10,0
212	AB Novestra	0,0
213	AB Sagax	0,0
135	AB Traction	16,7
32	AcadeMedia Aktiebolag	33,3
33	Acando AB	33,3
77	ACAP Invest AB	25,0
214	A-Com AB	0,0
136	ACTIVE Biotech AB	16,7
56	AddNode Aktiebolag (publ)	28,6
137	Addtech AB	16,7
168	Aerocrine Aktiebolag	14,3
138	Affärsstrategerna Aktiebolag	16,7
209	AIK Fotboll AB	10,0
57	Aktiebolag Fagerhult	28,6
34	Aktiebolaget Electrolux	33,3
139	Aktiebolaget Geveko	16,7
192	Aktiebolaget Industrivärden	12,5
35	Aktiebolaget SKF	33,3
205	Aktiebolaget Volvo	11,1
78	Alfa Laval AB	25,0
103	Anoto Group AB	20,0
215	Arcam Aktiebolag (publ)	0,0
14	Artimplant AB	40,0
216	Aspiro AB	0,0
97	ASSA ABLOY AB	22,2
36	Atlas Copco Aktiebolag	33,3
140	Atrium Ljungberg AB	16,7
104	AudioDev Aktiebolag	20,0
79	Avalon Enterprise AB	25,0
193	Avanza Bank Holding AB	12,5
2	Axfood Aktiebolag	57,1
105	Axis Aktiebolag	20,0
106	B&B TOOLS Aktiebolag	20,0

169	BE Group AB (publ)	14,3
170	Beijer Alma AB	14,3
171	Beijer Electronics Aktiebolag	14,3
107	Benchmark Oil & Gas AB	20,0
141	Bergs Timber AB (publ)	16,7
142	Betsson AB	16,7
143	Betting Promotion Sweden AB	16,7
108	Bilia AB	20,0
58	Billerud Aktiebolag (publ)	28,6
59	BioGaia AB	28,6
194	BioInvent International Aktiebolag	12,5
37	Biolin Scientific AB	33,3
60	BioPhausia AB	28,6
217	Biotage AB	0,0
172	Biovitrum AB (publ)	14,3
173	Björn Borg AB	14,3
80	Boliden AB	25,0
144	Bong Ljungdahl Aktiebolag	16,7
218	Borås Wäfveri Aktiebolag	0,0
145	Brinova Fastigheter AB	16,7
15	BRIO AB	40,0
109	BTS Group AB	20,0
110	Bure Equity AB	20,0
146	C2SAT holding AB (publ)	16,7
195	Cardo AB	12,5
38	Castellum Aktiebolag	33,3
219	Catena AB	0,0
196	Central Asia Gold AB	12,5
16	Chemel Aktiebolag (publ)	40,0
81	Cision AB	25,0
7	Clas Ohlson Aktiebolag	42,9
39	Cloetta AB	33,3
220	Concordia Maritime Aktiebolag	0,0
221	Confidence International Aktiebolag	0,0
17	Connecta AB	40,0
111	Consilium Aktiebolag	20,0
222	Corem Property Group AB	0,0
223	Countermine Technologies AB	0,0
224	CTT Systems AB	0,0
225	Cybercom Group Europe AB	0,0
226	Dagon AB	0,0
112	DGC One AB	20,0
227	Diamyd Medical Aktiebolag	0,0
228	Digital Vision Aktiebolag	0,0
229	Din Bostad Sverige AB	0,0
147	Diös Fastigheter AB	16,7
113	DORO AB	20,0
18	Duni AB	40,0
230	Duroc Aktiebolag	0,0

231	East Capital Explorer AB (publ)	0,0
82	Elanders AB	25,0
148	Electra Gruppen AB (publ)	16,7
83	Elekta AB (publ)	25,0
84	ElektronikGruppen BK Aktiebolag	25,0
149	Elos Aktiebolag	16,7
150	Enea Aktiebolag	16,7
61	Eniro AB	28,6
174	Fabege AB	14,3
151	Fast Partner AB	16,7
114	Fastighets AB Balder	20,0
152	Feelgood Svenska Aktiebolag (publ.)	16,7
232	Fenix Outdoor AB	0,0
233	Fingerprint Cards AB	0,0
175	G & L Beijer AB	14,3
62	Getinge AB	28,6
85	GEXCO Aktiebolag	25,0
86	Ginger Oil AB	25,0
115	Global Health Partner AB	20,0
87	Glycorex Transplantation AB (publ)	25,0
234	Guideline Oil Drilling Technology AB (publ)	0,0
153	Gunnebo Aktiebolag	16,7
8	H & M Hennes & Mauritz AB	42,9
176	Hakon Invest Aktiebolag	14,3
63	Haldex Aktiebolag	28,6
235	Havsfrun Investment AB	0,0
64	Heba Fastighets Aktiebolag	28,6
3	Hebi Health Care AB	50,0
4	Hemtex Aktiebolag	50,0
116	Hexagon Aktiebolag	20,0
154	HEXPOL AB	16,7
9	HiQ International AB	42,9
88	HL Display Aktiebolag	25,0
236	HMS Networks AB	0,0
206	Holmen Aktiebolag	11,1
40	HQ AB	33,3
98	Hufvudstaden AB	22,2
99	Husqvarna Aktiebolag	22,2
197	Höganäs Aktiebolag	12,5
65	Industrial and Financial Systems, IFS Aktiebolag	28,6
177	Indutrade Aktiebolag	14,3
178	Intellecta AB	14,3
89	Intoi AB (publ)	25,0
66	Intrum Justitia AB	28,6
179	Investment AB Kinnevik	14,3
100	Investment AB Öresund	22,2
67	Investmentaktiebolaget Latour	28,6
53	Investor Aktiebolag	30,0

41	ITAB Shop Concept AB	33,3
117	Jeeves Information Systems AB	20,0
68	JM AB	28,6
69	KABE AB	28,6
19	KappAhl Holding AB (publ)	40,0
118	Karo Bio Aktiebolag	20,0
180	Klövern AB	14,3
20	Know IT Aktiebolag (publ).	40,0
181	Kungsleden Aktiebolag	14,3
198	L E Lundbergföretagen Aktiebolag (publ)	12,5
119	Lagercrantz Group Aktiebolag	20,0
42	Lammhults Design Group AB	33,3
120	LBI International AB	20,0
237	Ledstiernan AB	0,0
121	LifeAssays AB (publ)	20,0
199	Lindab International AB	12,5
43	LinkMed AB	33,3
155	Loomis AB	16,7
182	Lundin Petroleum AB	14,3
122	Malmbergs Elektriska Aktiebolag	20,0
70	Meda Aktiebolag	28,6
123	Medivir Aktiebolag	20,0
124	Megacon AB	20,0
71	Mekonomen Aktiebolag	28,6
156	Melker Schörling AB	16,7
238	Micro Systemation AB (publ)	0,0
44	Micronic Laser Systems AB (publ.)	33,3
125	Midelfart Sonesson AB	20,0
126	Midway Holding Aktiebolag	20,0
239	Mobyson AB	0,0
90	Modern Times Group MTG AB	25,0
91	Modul 1 Data Aktiebolag (publ)	25,0
183	Morphic Technologies AB (publ).	14,3
92	MSC Konsult Aktiebolag	25,0
240	MultiQ International Aktiebolag	0,0
200	Munters Aktiebolag	12,5
45	NCC Aktiebolag	33,3
241	Nederman Holding Aktiebolag	0,0
242	Neonet AB	0,0
243	Net Entertainment NE AB	0,0
157	Net Insight AB	16,7
244	Netonnet AB (publ)	0,0
46	New Wave Group AB	33,3
245	NGS Group Aktiebolag	0,0
246	NIBE Industrier AB	0,0
247	Nilörngruppen Aktiebolag	0,0
184	Niscayah Group AB	14,3
101	Nobia AB	22,2
185	Nolato Aktiebolag	14,3

54	Nordea Bank AB	30,0
248	Nordic Mines AB (publ)	0,0
249	Nordic Service Partners Holding AB	0,0
72	Nordnet AB	28,6
250	NOTE AB (publ)	0,0
251	NovaCast Technologies AB	0,0
252	NOVOTEK Aktiebolag	0,0
253	Oasmia Pharmaceutical AB	0,0
158	Obducat Aktiebolag	16,7
159	OEM International Aktiebolag	16,7
160	Opcon Aktiebolag	16,7
47	ORC Software AB	33,3
201	Orexo AB	12,5
21	Ortivus Aktiebolag	40,0
127	PA Resources Aktiebolag	20,0
10	Panaxia Security AB (publ)	42,9
254	PartnerTech AB	0,0
255	Paynova AB	0,0
186	Peab AB	14,3
256	Phonera AB (publ)	0,0
257	PolyPlank Aktiebolag (publ)	0,0
22	Poolia AB	40,0
1	Precise Biometrics AB	60,0
73	Prevas Aktiebolag	28,6
258	Pricer Aktiebolag	0,0
128	Proact IT Group AB	20,0
48	PROBI Aktiebolag	33,3
23	Proffice Aktiebolag	40,0
49	ProfilGruppen AB	33,3
161	Q-Med Aktiebolag	16,7
93	Ratos AB	25,0
259	RaySearch Laboratories AB (publ)	0,0
162	ReadSoft Aktiebolag	16,7
11	Rederi AB Transatlantic	42,9
50	Rejlerkoncernen AB	33,3
102	Rezidor Hotel Group AB	22,2
187	RNB RETAIL AND BRANDS AB	14,3
163	Rottneros AB	16,7
164	Rörvik Timber AB	16,7
210	SAAB Aktiebolag	10,0
202	Sandvik Aktiebolag	12,5
74	SAS AB	28,6
75	SBC Sveriges BostadsrättsCentrum AB	28,6
260	Scandinavian Clinical Nutrition i Sverige AB	0,0
211	SCANIA Aktiebolag	10,0
203	Seco Tools Aktiebolag	12,5
129	SECTRA Aktiebolag	20,0
55	Securitas AB	30,0
51	Semcon Aktiebolag	33,3

261	Sensys Traffic AB	0,0
262	Servage AB (Publ)	0,0
263	Sharpview AB (publ)	0,0
52	Sigma Aktiebolag	33,3
24	SinterCast Aktiebolag	40,0
76	Skandinaviska Enskilda Banken AB	27,3
264	Skanditek Industriförvaltning AB	0,0
265	Skanska AB	0,0
188	SkiStar Aktiebolag	14,3
189	Softronic Aktiebolag	14,3
207	SSAB AB	11,1
190	Studsvik AB	14,3
12	SWECO AB (publ)	42,9
5	Swedbank AB	50,0
130	Svedbergs i Dalstorp AB	20,0
13	Swedish Match AB	42,9
131	Swedol AB (publ)	20,0
204	Svenska Cellulosa Aktiebolaget SCA	12,5
94	Svenska Handelsbanken AB	25,0
25	Svolder Aktiebolag	40,0
132	Systemair Aktiebolag	20,0
133	SäKI AB	20,0
266	Technology Nexus AB	0,0
95	Tele2 AB	25,0
134	Telefonaktiebolaget L M Ericsson	20,0
96	TeliaSonera Aktiebolag	25,0
267	Temporär Förvaltning i Stockholm AB	0,0
26	Ticket Travel Group AB (publ)	40,0
268	Tilgin AB	0,0
29	TradeDoubler Aktiebolag	37,5
191	Trelleborg Aktiebolag	14,3
269	Tricorona AB	0,0
6	Uniflex AB	50,0
27	Wallenstam AB	40,0
165	VBG GROUP AB (publ)	16,7
28	Venue Retail Group Aktiebolag	40,0
30	Wihlborgs Fastigheter AB	37,5
166	Vitrolife AB	16,7
167	XANO Industri AB	16,7
31	ÅF AB	37,5

## Kvinnor i börsbolagens styrelser - placeringsordning

Placering	Bolag (enligt Bolagsverket)	Andel kvinnor (%)
1	Precise Biometrics AB	60,0
2	Axfood Aktiebolag	57,1
3	Hebi Health Care AB	50,0
4	Hemtex Aktiebolag	50,0
5	Swedbank AB	50,0
6	Uniflex AB	50,0
7	Clas Ohlson Aktiebolag	42,9
8	H & M Hennes & Mauritz AB	42,9
9	HiQ International AB	42,9
10	Panaxia Security AB (publ)	42,9
11	Rederi AB Transatlantic	42,9
12	SWECO AB (publ)	42,9
13	Swedish Match AB	42,9
14	Artimplant AB	40,0
15	BRIO AB	40,0
16	Chemel Aktiebolag (publ)	40,0
17	Connecta AB	40,0
18	Duni AB	40,0
19	KappAhl Holding AB (publ)	40,0
20	Know IT Aktiebolag (publ).	40,0
21	Ortivus Aktiebolag	40,0
22	Poolia AB	40,0
23	Proffice Aktiebolag	40,0
24	SinterCast Aktiebolag	40,0
25	Svolder Aktiebolag	40,0
26	Ticket Travel Group AB (publ)	40,0
27	Wallenstam AB	40,0
28	Venue Retail Group Aktiebolag	40,0
29	TradeDoubler Aktiebolag	37,5
30	Wihlborgs Fastigheter AB	37,5
31	ÅF AB	37,5
32	AcadeMedia Aktiebolag	33,3
33	Acando AB	33,3
34	Aktiebolaget Electrolux	33,3
35	Aktiebolaget SKF	33,3
36	Atlas Copco Aktiebolag	33,3
37	Biolin Scientific AB	33,3
38	Castellum Aktiebolag	33,3
39	Cloetta AB	33,3
40	HQ AB	33,3
41	ITAB Shop Concept AB	33,3
42	Lammhults Design Group AB	33,3
43	LinkMed AB	33,3
44	Micronic Laser Systems AB (publ.)	33,3

45	NCC Aktiebolag	33,3
46	New Wave Group AB	33,3
47	ORC Software AB	33,3
48	PROBI Aktiebolag	33,3
49	ProfilGruppen AB	33,3
50	Rejlerkoncernen AB	33,3
51	Semcon Aktiebolag	33,3
52	Sigma Aktiebolag	33,3
53	Investor Aktiebolag	30,0
54	Nordea Bank AB	30,0
55	Securitas AB	30,0
56	AddNode Aktiebolag (publ)	28,6
57	Aktiebolag Fagerhult	28,6
58	Billerud Aktiebolag (publ)	28,6
59	BioGaia AB	28,6
60	BioPhausia AB	28,6
61	Eniro AB	28,6
62	Getinge AB	28,6
63	Haldex Aktiebolag	28,6
64	Heba Fastighets Aktiebolag	28,6
65	Industrial and Financial Systems, IFS Aktiebolag	28,6
66	Intrum Justitia AB	28,6
67	Investmentaktiebolaget Latour	28,6
68	JM AB	28,6
69	KABE AB	28,6
70	Meda Aktiebolag	28,6
71	Mekonomen Aktiebolag	28,6
72	Nordnet AB	28,6
73	Prevas Aktiebolag	28,6
74	SAS AB	28,6
75	SBC Sveriges BostadsrättsCentrum AB	28,6
76	Skandinaviska Enskilda Banken AB	27,3
77	ACAP Invest AB	25,0
78	Alfa Laval AB	25,0
79	Avalon Enterprise AB	25,0
80	Boliden AB	25,0
81	Cision AB	25,0
82	Elanders AB	25,0
83	Elekta AB (publ)	25,0
84	ElektronikGruppen BK Aktiebolag	25,0
85	GEXCO Aktiebolag	25,0
86	Ginger Oil AB	25,0
87	Glycorex Transplantation AB (publ)	25,0
88	HL Display Aktiebolag	25,0
89	Intoi AB (publ)	25,0
90	Modern Times Group MTG AB	25,0
91	Modul 1 Data Aktiebolag (publ)	25,0
92	MSC Konsult Aktiebolag	25,0



93	Ratos AB	25,0
94	Svenska Handelsbanken AB	25,0
95	Tele2 AB	25,0
96	TeliaSonera Aktiebolag	25,0
97	ASSA ABLOY AB	22,2
98	Hufvudstaden AB	22,2
99	Husqvarna Aktiebolag	22,2
100	Investment AB Öresund	22,2
101	Nobia AB	22,2
102	Rezidor Hotel Group AB	22,2
103	Anoto Group AB	20,0
104	AudioDev Aktiebolag	20,0
105	Axis Aktiebolag	20,0
106	B&B TOOLS Aktiebolag	20,0
107	Benchmark Oil & Gas AB	20,0
108	Bilia AB	20,0
109	BTS Group AB	20,0
110	Bure Equity AB	20,0
111	Consilium Aktiebolag	20,0
112	DGC One AB	20,0
113	DORO AB	20,0
114	Fastighets AB Balder	20,0
115	Global Health Partner AB	20,0
116	Hexagon Aktiebolag	20,0
117	Jeeves Information Systems AB	20,0
118	Karo Bio Aktiebolag	20,0
119	Lagercrantz Group Aktiebolag	20,0
120	LBI International AB	20,0
121	LifeAssays AB (publ)	20,0
122	Malmbergs Elektriska Aktiebolag	20,0
123	Medivir Aktiebolag	20,0
124	Megacon AB	20,0
125	Midelfart Sonesson AB	20,0
126	Midway Holding Aktiebolag	20,0
127	PA Resources Aktiebolag	20,0
128	Proact IT Group AB	20,0
129	SECTRA Aktiebolag	20,0
130	Svedbergs i Dalstorp AB	20,0
131	Swedol AB (publ)	20,0
132	Systemair Aktiebolag	20,0
133	SäKI AB	20,0
134	Telefonaktiebolaget L M Ericsson	20,0
135	AB Traction	16,7
136	ACTIVE Biotech AB	16,7
137	Addtech AB	16,7
138	Affärsstrategerna Aktiebolag	16,7
139	Aktiebolaget Geveko	16,7
140	Atrium Ljungberg AB	16,7
141	Bergs Timber AB (publ)	16,7

142	Betsson AB	16,7
143	Betting Promotion Sweden AB	16,7
144	Bong Ljungdahl Aktiebolag	16,7
145	Brinova Fastigheter AB	16,7
146	C2SAT holding AB (publ)	16,7
147	Diös Fastigheter AB	16,7
148	Electra Gruppen AB (publ)	16,7
149	Elos Aktiebolag	16,7
150	Enea Aktiebolag	16,7
151	Fast Partner AB	16,7
152	Feelgood Svenska Aktiebolag (publ.)	16,7
153	Gunnebo Aktiebolag	16,7
154	HEXPOL AB	16,7
155	Loomis AB	16,7
156	Melker Schörling AB	16,7
157	Net Insight AB	16,7
158	Obducat Aktiebolag	16,7
159	OEM International Aktiebolag	16,7
160	Opcon Aktiebolag	16,7
161	Q-Med Aktiebolag	16,7
162	ReadSoft Aktiebolag	16,7
163	Rottneros AB	16,7
164	Rörvik Timber AB	16,7
165	VBG GROUP AB (publ)	16,7
166	Vitrolife AB	16,7
167	XANO Industri AB	16,7
168	Aerocrine Aktiebolag	14,3
169	BE Group AB (publ)	14,3
170	Beijer Alma AB	14,3
171	Beijer Electronics Aktiebolag	14,3
172	Biovitrum AB (publ)	14,3
173	Björn Borg AB	14,3
174	Fabege AB	14,3
175	G & L Beijer AB	14,3
176	Hakon Invest Aktiebolag	14,3
177	Indutrade Aktiebolag	14,3
178	Intellecta AB	14,3
179	Investment AB Kinnevik	14,3
180	Klövern AB	14,3
181	Kungsleden Aktiebolag	14,3
182	Lundin Petroleum AB	14,3
183	Morphic Technologies AB (publ).	14,3
184	Niscayah Group AB	14,3
185	Nolato Aktiebolag	14,3
186	Peab AB	14,3
187	RNB RETAIL AND BRANDS AB	14,3
188	SkiStar Aktiebolag	14,3
189	Softronic Aktiebolag	14,3
190	Studsvik AB	14,3

191	Trelleborg Aktiebolag	14,3
192	Aktiebolaget Industrivärden	12,5
193	Avanza Bank Holding AB	12,5
194	BioInvent International Aktiebolag	12,5
195	Cardo AB	12,5
196	Central Asia Gold AB	12,5
197	Höganäs Aktiebolag	12,5
198	L E Lundbergföretagen Aktiebolag (publ)	12,5
199	Lindab International AB	12,5
200	Munters Aktiebolag	12,5
201	Orexo AB	12,5
202	Sandvik Aktiebolag	12,5
203	Seco Tools Aktiebolag	12,5
204	Svenska Cellulosa Aktiebolaget SCA	12,5
205	Aktiebolaget Volvo	11,1
206	Holmen Aktiebolag	11,1
207	SSAB AB	11,1
208	AarhusKarlshamn AB (publ)	10,0
209	AIK Fotboll AB	10,0
210	SAAB Aktiebolag	10,0
211	SCANIA Aktiebolag	10,0
212	AB Novestra	0,0
213	AB Sagax	0,0
214	A-Com AB	0,0
215	Arcam Aktiebolag (publ)	0,0
216	Aspiro AB	0,0
217	Biotage AB	0,0
218	Borås Wäfveri Aktiebolag	0,0
219	Catena AB	0,0
220	Concordia Maritime Aktiebolag	0,0
221	Confidence International Aktiebolag	0,0
222	Corem Property Group AB	0,0
223	Countermine Technologies AB	0,0
224	CTT Systems AB	0,0
225	Cybercom Group Europe AB	0,0
226	Dagon AB	0,0
227	Diamyd Medical Aktiebolag	0,0
228	Digital Vision Aktiebolag	0,0
229	Din Bostad Sverige AB	0,0
230	Duroc Aktiebolag	0,0
231	East Capital Explorer AB (publ)	0,0
232	Fenix Outdoor AB	0,0
233	Fingerprint Cards AB	0,0
234	Guideline Oil Drilling Technology AB (publ)	0,0
235	Havsfrun Investment AB	0,0
236	HMS Networks AB	0,0
237	Ledstiernan AB	0,0
238	Micro Systemation AB (publ)	0,0
239	Mobyson AB	0,0

---

240	MultiQ International Aktiebolag	0,0
241	Nederman Holding Aktiebolag	0,0
242	Neonet AB	0,0
243	Net Entertainment NE AB	0,0
244	Netonnet AB (publ)	0,0
245	NGS Group Aktiebolag	0,0
246	NIBE Industrier AB	0,0
247	Nilörngruppen Aktiebolag	0,0
248	Nordic Mines AB (publ)	0,0
249	Nordic Service Partners Holding AB	0,0
250	NOTE AB (publ)	0,0
251	NovaCast Technologies AB	0,0
252	NOVOTEK Aktiebolag	0,0
253	Oasmia Pharmaceutical AB	0,0
254	PartnerTech AB	0,0
255	Paynova AB	0,0
256	Phonera AB (publ)	0,0
257	PolyPlank Aktiebolag (publ)	0,0
258	Pricer Aktiebolag	0,0
259	RaySearch Laboratories AB (publ)	0,0
260	Scandinavian Clinical Nutrition i Sverige AB	0,0
261	Sensys Traffic AB	0,0
262	Servage AB (Publ)	0,0
263	Sharpview AB (publ)	0,0
264	Skanditek Industriförvaltning AB	0,0
265	Skanska AB	0,0
266	Technology Nexus AB	0,0
267	Temporär Förvaltning i Stockholm AB	0,0
268	Tilgin AB	0,0
269	Tricorona AB	0,0